



Møteinnkalling

Utvalg: **Universitetsstyret**
Møtested: Microsoft Teams
Møtedato: 28.05.2021
Tidspunkt: 09:15 – 11:45

Eventuelt forfall må meldes snarest til britt.a.mikkelsen@uit.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
S 18/21	Måltall for administrasjon og håndtering av ABE-reformen ved UiT Norges arktiske universitet		2020/6723
S 19/21	Tiltak og plan for budsjettmessig inndekning i 2021		2019/4277
S 20/21	BOTT saksbehandling og arkiv - om anskaffelsen og prosess for valg av leverandør		2016/8609
S 21/21	Fastsetting av instruksjer og justeringer av regelverk		2020/1510
S 22/21	Utlysing av stillinger som dekaner og direktør ved UMAK 2021		2021/2630
	Orienteringssaker		
OS 16/21	Oppfølging av rapporten Livslang læring i nord (Arbo-utvalget)		2021/975
OS 17/21	Rektors muntlige orientering	X	

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
28.05.2021

Sak:
18/21

Måltall for administrasjon og håndtering av ABE-reformen ved UiT Norges arktiske universitet

Innstilling til vedtak:

1. Styret ber universitetsledelsen om å følge opp det samlede nivået for UiTs administrasjon, slik at:
 - a. UiTs andel administrative årsverk av totalt antall årsverk ikke overstiger 22 %, jf. mål fastsatt i tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet.
 - b. forholdstallet for faglige årsverk per administrative årsverk minst holdes på dagens nivå.
 - c. det fastsettes måltall for de enkelte enhetene internt på UiT med utgangspunkt i de samme indikatorene.
2. Styret ber universitetsledelsen om å utarbeide konkrete forslag og planer for:
 - a. uttak av effektiviseringsgevinster og oppfølging av endringer som følge av pågående digitaliserings- og forbedringsarbeid.
 - b. prioritering av administrative funksjoner som er i tråd med strategiske prioriteringer, bidrar til produktivitetsvekst og økt inntekspotensial for UiT.
 - c. oppfølging av administrative kostnadsområder med potensial for effektivisering og reduksjon i ressursbruken.
3. Eventuelle nye ABE-kutt skal fordeles som ordinære rammekutt i generell basis for alle budsjettenheter fra og med hovedfordelingen for 2022, slik det fremkommer i alternativ 2 i saksframlegget.

Bakgrunn

I forbindelse med budsjettfordelingen for 2021 ble styret orientert om at måltall for administrativ ressursbruk og tidligere vedtak om oppfølging av regjeringens reform for avbyråkratisering- og effektivisering ville gjennomgås på nytt. I denne saken foreslår universitetsdirektøren at de måltallene universitetsstyret tidligere har fastsatt for administrasjonen ved UiT justeres og tilpasses måltall som i mellomtiden er fastsatt av Kunnskapsdepartementet. I tillegg foreslås det en ny nøkkel for fordeling av eventuelle

fremtidige budsjettkutt knyttet til ABE-reformen. Det er ønskelig at styret tar stilling til disse spørsmålene *før* den forestående hovedfordelingen av budsjettet for 2022, som skal behandles på det kommende møtet i juni 2021.

ABE-reformen ved UiT 2015 – 2021 – budsjettmessige følger

ABE-reformen ble innført i 2015 med totalt 180 mill. kroner i budsjettkutt for UH-sektoren. Kuttet ble fordelt på hver institusjon med 0,6 % av bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet (KD). ABE-reformen ble i 2015 opprinnelig innført for fire år, men har blitt videreført i statsbudsjettene også etter 2018 med årlige kutt på 0,5 - 0,7 % av grunnbevilgningen. Regjeringens mål med reformen er økt effektivisering og avbyråkratisering i staten. Det er ikke gitt føringer for håndteringen ved den enkelte virksomhet, og det er ikke tatt noen spesielle hensyn til forhold i UH-sektoren. ABE-reformen har i praksis intet annet innhold enn disse budsjettkuttene, men er ment å skulle gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for prioriteringer i statsbudsjettet. Reformen innebærer at deler av gevinstene fra mindre byråkrati og mer effektiv bruk av pengene overføres i de årlige budsjettene til fellesskapet. Dette skal igjen bidra til produktivitetsvekst i staten.

UiT har for perioden 2015 til og med 2021 gradvis fått redusert budsjetttrammen over kap. 260 fra Kunnskapsdepartementet, med til sammen 131,4 mill. kroner gjennom de årlige ABE-kuttene.

Ved innføringen av reformen i 2015 besluttet styret at kuttene skulle fordeles internt på UiT «innenfor universitetsdirektørens ansvarsområde», altså innenfor den administrative delen av virksomheten (Sak S- 5/15). Basert på dette var det laget en nøkkel der hver enhet fikk beregnet sin andel av institusjonens ABE-kutt ut fra sin andel av det samlede antallet administrative årsverk og andelen av administrative årsverk til drifts- og støttestillinger. Fordelingsnøkkelen baserer seg på et veid snitt av administrative årsverk og årsverk for drift- og støttestillinger. Med enkelte variasjoner har denne nøkkelen vært benyttet i hele perioden¹. Omgjort i kroner har den faktiske interne fordelingen av kuttene vært som følger:

¹ For årene 2019 og 2020 har nøkkelen vært basert på andel administrative årsverk per enhet. Avviket mellom bevilgningsreduksjonen over kap. 260 og den interne fordelingen, skyldes avvikende tidsperioder mellom intern fordeling og vedtatt statsbudsjett. Dette har medført at vedtatt intern fordeling tidvis har vært gjort på grunnlag av beregnet og ikke vedtatt beløp i Statsbudsjettet.

	2015	2016	2017	2018	Økning 2018 innarbeidet i budsjett for 2019	2019	2020	2021	Sum
Helsefak	- 2 510	- 3 270	- 2 554	- 4 354	- 1 101	- 3 209	- 4 230	- 3 460	- 24 687
NT-fak	- 1 198	- 1 560	- 1 218	- 1 900	- 480	- 1 228	- 1 618	- 1 340	- 10 542
HSL-fak	- 1 719	- 2 238	- 1 748	- 3 101	- 784	- 2 402	- 3 166	- 2 003	- 17 162
BFE-fak	- 1 116	- 1 453	- 1 135	- 1 770	- 447	- 1 210	- 1 595	- 1 380	- 10 106
UMAK/kunsthak	- 235	- 306	- 239	- 373	- 94	- 246	- 324	- 699	- 2 515
Jurfak	- 287	- 374	- 292	- 455	- 115	- 386	- 508	- 319	- 2 736
IRS-fak	-	- 621	- 485	- 157	- 0	-	-	-	- 1 264
IVT-fak	-	- 754	- 589	- 918	- 232	- 596	- 786	- 561	- 4 436
Hastad	-	- 154	- 120	-	-	-	-	-	- 274
TMU	- 532	- 693	- 541	- 844	- 213	- 368	-	-	- 3 191
Administrasjonen	- 2 299	- 4 940	- 3 859	- 6 017	- 1 571	- 5 296	- 6 980	- 5 182	- 36 143
UB	- 617	- 803	- 628	- 978	- 247	- 684	- 901	- 854	- 5 713
Avd. bygg & eiendom	- 2 130	- 2 773	- 2 166	- 3 378	- 854	- 368	- 485	- 1 307	- 13 462
Fellesutgifter	- 129	- 168	- 131	- 205	- 52	-	-	-	- 685
ITA	-1496	-	-	-	-	-	-	-	- 1 496
Finnmarksfakultetet	-479	-	-	-	-	-	-	-	- 479
SUM	- 14 747	- 20 107	- 15 706	- 24 449	- 6 191	- 15 993	- 20 593	- 17 104	- 134 890
Samlet ABE-kutt over kap 260	14 745	20 107	25 130	15 552	6 190	15 993	16 558	17 104	131 379

Tabell 1: Fordeling av ABE-kuttene ved UiT i perioden 2015-2021

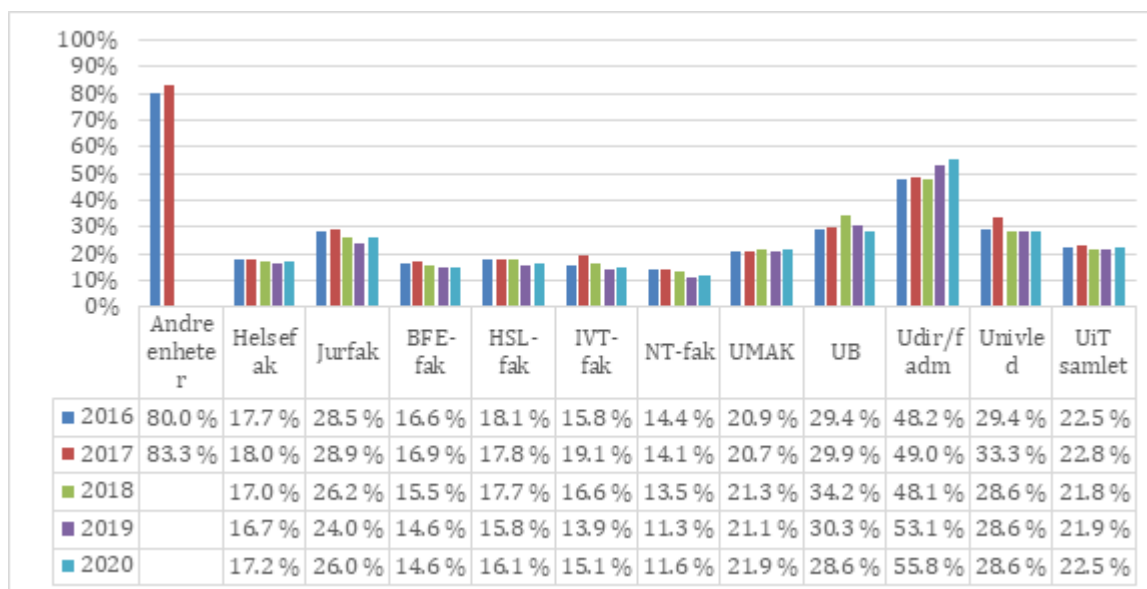
Måltall for administrasjon/administrative stillinger

I tillegg til den rent budsjettmessige fordelingen av ABE-kuttene har det vært fastsatt egne mål og måltall for utviklingen i administrative årsverk ved UiT. I utviklingsavtalen med KD er det slått fast at UiT skal «arbeide for å frigjøre midler til kjernevirksomheten ved å redusere den administrative ressursbruken». Dette ble i 2019 operasjonalisert til et mål om at det absolutte antallet administrative stillinger skal reduseres med 5% sammenlignet med antallet stillinger UiT hadde ved inngangen til 2016. Det ble derimot ikke angitt et endelig tidsrom for oppnåelsen av målet eller spesifisert hvor i virksomheten reduksjonene skal tas ut (utviklingsavtalen ble fornyet i 2020 og gjelder nå frem til 2022)². Ut fra det opprinnelige beregningsgrunnlaget vil UiT måtte redusere sin administrasjon med om lag 60 årsverk sammenlignet med dagens nivå for å oppnå måltallet.

I tildelingsbrevet for 2020 fastsatte Kunnskapsdepartementet derimot et mål om at UiT i 2025 skal ha *en andel administrative årsverk av det totale antallet årsverk*, som ikke overstiger 22 %. Dette er basert på en standard indikator som benyttes i UH-sektoren og som er gjengitt i den årlige tilstandsrapporten for høyere utdanning der alle institusjonene i UH-sektoren måles på dette.

Andel administrative årsverk ved UiT var 21,9 % i 2019 og 22,5 % i 2020 ([Tilstandsrapport for høyere utdanning 2020](#) og tall fra NSD). Andel i 2019 og 2020 var lavere enn ved UiO og UiB, og litt høyere enn ved NTNU hvor andelen i 2019 og 2020 var på hhv 18,9 og 19,2 %. Figur 1 viser hvordan andelen administrative årsverk har utviklet seg for UiT samlet siste fem år og fordelt seg på fakulteter og enheter på nivå 2 i organisasjonen.²

² Beregningsgrunnlaget som ble brukt for 5%-målet var basert på en annen rapport og tellemåte enn den som nå benyttes av NSD/DBH for registrering og rapportering av antallet stillinger i ulike stillingskategorier I vedlegget til saken vises oversikt over stillingstallet basert på NSD/DBH- standarden (som er den UiT nå må benytte).



Figur 1. Andel årsverk i administrative stillinger av totalt antall årsverk, fakultetsnivå UiT og UiT samlet 2016-2020. Kilde: NSD (ny beregningsmetode for stillingsgrupper). Økningen i andelen på fellesnivå (Udir/fadm) og reduksjonene på flere av fakultetene fra 2018 til 2019 skyldes i all hovedsak at et stort antall stillinger ble flyttet over til fellesnivået ved etablering av nye fellestjenester i 2019.

Måltall fastsatt av KD i tildelingsbrevet er naturligvis bindende for UiT og indikatoren KD har benyttet i tildelingsbrevet har også den fordelen at den tar høyde for at den administrative ressursbruken nødvendigvis påvirkes av utviklingen i aktivitetsnivået for kjernevirksomheten og behovet for ulike støttefunksjoner. En av grunnene til at antallet stillinger i administrasjonen på UiT har økt de siste årene er at det har vært betydelige økninger i tildelinger til kjernevirksomheten og en vekst i antallet vitenskapelig ansatte (for en nøyaktig oversikt, se det vedlagte tabellmaterialet). For å nå måltallet til KD må UiT i praksis enten redusere det totale antallet administrative stillinger og/eller sørge for at det blir en sterkere vekst på vitenskapelig side. Dette gir en større fleksibilitet i styringen av ressurser enn et ensidig nedtrappingsmål.

En annen indikator som benyttes i tilstandsrapporten for vurdering av nivået på UiTs administrasjon, er *forholdstallet mellom faglige og administrative stillinger*. Denne indikatoren sier noe om hvor stor andel av institusjonenes ressurser som brukes på henholdsvis faglig og administrativ virksomhet (selv om skillet mellom stillingstyper ikke reflekterer et absolutt skille i virksomheten). I 2019 ble det utført 2,9 faglige årsverk per administrative årsverk ved UiT, noe som er en høyere andel faglige årsverk enn gjennomsnittet for sektoren (2,6). Blant universitetene var det kun NTNU som hadde høyere tall enn UiT (3,5 i 2019 og 3,4 i 2020). For 2020 er antall faglige årsverk per administrativt årsverk redusert til 2,8 for UiT. Snittet for sektoren er fremdeles 2,6. Også dette er, etter universitetsdirektørens vurdering en relevant og nyttig indikator på overordnet nivå. Skal UiT nå målet om ikke å ha mer enn 22% andel administrative årsverk i 2022, er det avgjørende at *forholdstallet* holdes på dagens nivå eller forbedres.

Indikatorene for institusjonens administrative ressursbruk kan av flere grunner ikke direkte anvendes i vurderingen av administrativ bemanning ved UiTs interne enheter, men bør likevel

brukes som utgangspunkt for fastsettelse av måltall for den enkelte enhet. Slike måltall finnes ikke ved UiT i dag. Et virkemiddel i den interne oppfølgingen bør være å utarbeide halvårige rapporter for fakultetene slik at begge indikatorene for administrativ ressursbruk kan følges opp på en enkel måte gjennom året og fungere som tilgjengelige styringsdata for alle enheter. Utviklingen i administrative årsverk ved alle UiTs enheter bør også være tema i de årlige dialogmøtene mellom universitetsledelsen og enhetene.

Måltall av denne typen har samtidig noen klare begrensninger som utviklingsmål. En utfordring er at de ikke angir på hvilke administrative områder det fremover skal tas ut effektiviseringsgevinster eller hvor kapasiteten eventuelt bør styrkes. En annen ulempe er at et ensidig fokus på stillinger og stillingstall kan ta oppmerksomheten bort fra så vel andre kostnader som potensialet for større inntekter og produksjonsvekst.

Det skal her kort skisseres hvordan UiT arbeider med noen av disse utfordringene og gis noen anbefalinger om hva som bør prioriteres videre (jf. forslag til vedtak i saken).

a) Effektivisering av administrasjonen og kostnadsreduksjon– pågående arbeid

Det er allerede igangsatt flere prosesser på UiT som fokuserer på økt administrativ effektivitet og kostnadsreduksjon. Noen av de overordnede skal nevnes her.

Adm2020 – nye fellestjenester

Programmet Adm2020 ble vedtatt i juni 2015 og i sak S 58/15 sluttet universitetsstyret seg til et sett av kvalitative mål og prinsipper for programmet. Målene slår bl.a. fast at det skal etableres mer robuste administrative miljø ved UiT, at flere arbeidsoppgaver skal digitaliseres, at tjenestenivået skal være mest mulig likt i hele organisasjonen og at brukerne av administrative tjenester skal settes i sentrum og ha tilgang til brukernære tjenester. I sak 18/2018 ble det presentert og gjort vedtak om to større tiltak for å nå målene i Adm2020: Det ene var etablering av i alt 13 nye administrative fellestjenester. Det andre var en gjennomgående reorganisering av administrasjonen. De nye fellestjenestene ble opprettet med virkning fra 2019 og det ble i 2020 foretatt en første evaluering og justering av disse tjenestene. Det er vedtatt å videreutvikle tjenestene med egne gevinstplaner som skal bedre tilgjengeligheten for brukere og å bedre ressursutnyttelsen. De vedtatte justeringene legger opp til at det både vil skje en reduksjon i antallet årsverk i enkelte av fellestjenestene og en reduksjon i behovet for egne tjenester på andre nivåer i organisasjonen. Dette vil kreve en planmessig videre oppfølging.

Utviklingsprogrammet for administrasjonen

De nye fellestjenestene utgjør en relativt liten del av UiTs samlede administrasjon. For å redegjøre for mer gjennomgående forbedringer er det igangsatt et eget utviklingsprogram for UiTs administrasjon. Programmet følger opp vedtak styret fattet i sak S- 18/2018 og har som hovedmål å jobbe med å *skape en profesjonell servicekultur på tvers av administrative områder og organisatoriske nivå, og levering av helhetlige tjenester gjennom gode prosesser*. Etter modell fra tilsvarende program ved finske universitet skal det administrative tjenestetilbudet tilpasses konkrete brukergruppers behov, og prosesser for å levere tjenestene skal beskrives og benyttes av alle de administrative nivåene som er involvert i tjenesteleveransen. Programmet legger opp til å

etablere tydeligere ansvarslinjer for at brukerne skal få god service, og legger til rette for å hente ut både kvalitet og effektivitetsgevinster ved å jobbe på tvers av enheter. I første fase har et av de sentrale elementene i programmet vært å etablere et tjenstekart som visualiserer UiTs samlede administrative tjenester med utgangspunkt i brukerne (ikke nivåene) i organisasjonen. Våren 2021 gjennomføres det 5 piloter med utgangspunkt i tjenstekartet. I samband med at det høsten 2021 skal gjøres avklaringer rundt fremtidig ledelse og organisering av administrasjonen ved UiT er det naturlig å legge frem for styret en samlet plan for utviklingsprogrammet som også bør adressere hvordan tjenester skal dimensjoneres og ressursbruk bestemmes. Fordi programmet legger opp til arbeid på tvers av enheter og nivåer, og en kultur for en felles administrasjon, er det også nødvendig at økonomiske føringer knyttet til opp-/nedjustering av administrasjonen tar utgangspunkt i det samme helhetsbildet og ikke operer utelukkende etter enhetsstrukturene.

Digitaliseringsarbeid og digitaliseringsprosjekter

Digitalisering handler om å bruke teknologi til å fornye, forenkle og forbedre. For administrative tjenester betyr dette å tilby tjenester som er enkle å bruke, effektive og pålitelige. Digitalisering kan under de rette forutsetningene bidra til økt verdiskaping og innovasjon, og til å øke produktiviteten. Ved UiT pågår det en rekke digitaliseringsprosesser og prosjekter som har overordnede mål om effektivisering, standardisering og frigjøring av ressurser til faglig virksomhet. Prosjektene har utspring i ulike statlige styringsnivåer:

- Fellesstatlige prosjekter
- Sektorinitierte prosjekter i regi av KD/UNIT
- Prosjekter innenfor BOTT og andre institusjonssamarbeid
- Egeninitierte prosjekter på UiT

Det er egne strategier knyttet til hvert av disse nivåene.

Digitaliseringsprosjekter vil som regel kreve økte investeringskostnader og økt administrativ ressursbruk i implementeringsfasen, og det vil derfor alltid ta noe tid før den administrative ressursbruken blir redusert etter prosjektgjennomføringen. Men det er også helt avgjørende at det i planlegging og gjennomføring av prosjektene reelt sett legges opp til systematisk frigjøring av ressurser og reduksjon i administrativ ressursbruk. Hvis ikke, vil ikke prosjektene kunne lykkes med å nå helt vesentlige, overordnede mål. Prosjekter som vurderes ikke å ha forutsetninger for å få dette til, bør nedprioriteres eller velges bort ved UiT. Universitetsdirektøren mener at det samlet sett er behov for en gjennomgang av hele denne prosjektporteføljen slik at det blir enklere å foreta prioriteringer. I mellomtiden bør UiT spesielt være tilbakeholden med å gå inn i nye egeninitierte prosjekter hvor det ikke ligger føringer eller forpliktelser fra overordnet nivå eller samarbeidsavtaler i sektoren. Digitaliseringsprosjektene UiT satser på fremover må være knyttet til konkrete planer for frigjøring av ressurser og gevinstrealisering.

b) Reduksjon av andre kostnader

Det har de siste årene vært arbeidet med flere kostnadsbesparende tiltak på andre områder enn lønn og stillinger. Bl.a. foretas det gjennomgang av flere interne utstyrsordninger som legger beslag på betydelige ressurser:

- I hovedfordelingen for 2021 sluttet universitetsstyret seg til planene om å avskaffe den daværende støtteordningen for elektroniske kommunikasjonstjenester (mobiltelefon m.m). Ordningen var primært knyttet til administrasjon og ledelse, og kostet UiT om lag 6 mill. kroner per år. I mars 2021 ble ordningen avviklet og erstattet av et avtaleverk som vil ha vesentlige lavere total kostnader for UiT. Administrasjonen vil komme tilbake med en videre oppfølging av denne innsparingen i samband med hovedfordelingen for 2022.
- I 2020 fastsatte universitetsdirektøren en retningslinje for samhandlingsutstyr på møterom og igangsatte en prosess for reduksjon av antallet møterom med utstyr av denne typen. Målet med prosessen er å redusere antallet slike rom til en tredjedel av dagens nivå. Bakgrunnen er at UiT har fått et høyt antall møterom med kostbart utstyr og at dette også krever ressurser til drift og oppgradering. Samtidig har utviklingen av annen teknologi og erfaringer med bruk av denne, gjort at normalen for digitale møter er at de gjennomføres heldigitalt fra individuelle enheter (ikke ved å samle personer i dedikerte rom). Dette reduserer behovet for møterom med samhandlingsutstyr. Det økonomiske innsparingspotensialet er i utgangspunktet estimert til ca. 1.5 mill. per år. Arbeidet pågår fortsatt.
- For å vurdere reduksjon av andre kostnader er det startet et arbeid i administrasjonen der universitetet sammenligner ulike kostnadskategorier med andre institusjoner i sektoren for å se hvordan kostnadsnivået på UiT er. Dette gir en pekepinn på områder som kan være utgangspunkt for videre arbeid med kostnadsbesparelser ved UiT. Sammenligning kan enkelt gjennomføres ved bruk av Statsregnskapet.no, som gir oversikt over statsinstitusjonenes regnskaper og utvikling fra 2016. Her kan UiT ta utgangspunkt i overordnede kostnadskategorier i tillegg til å gjøre mer spesifikke sammenligninger på kontonivå hvis ønskelig. Universitetsdirektøren vil i 2021 bl.a. legge frem forslag til ny reisepolicy og vurdere det fremtidige nivået for diett og bevertning.
- I utviklingsavtalen med KD er det avtalt at UiT i perioden frem til 2021 skal få på plass campusutviklingsplaner for alle sine større studiesteder. I samband med arbeid med campusutviklingsplanen for Tromsø har universitetsdirektøren initiert arbeid for å redusere UiTs leiekostnader og andelen leid areal. Pågående areakartlegginger viser at UiT har et stort potensiale for bedre utnyttelse av eksisterende arealer universitetet eier selv. De fleste av disse arealene er i Tromsø. Det vil inneværende og kommende år fremmes flere forslag om tiltak og prosjekter som skal gi UiT mulighet til å få en bedre utnyttelse av egne bygg i Tromsø og en reduksjon i de eksterne leiekostnadene.

c) Økt produktivitet og inntektsgrunnlag

I arbeidet med håndtering av ABE-reformen, har det vært liten oppmerksomhet på kompenserende tiltak for å utligne virkningene av redusert grunnbevilgning. Slike tiltak er viktig å vurdere også med tanke på utvikling av det administrative støtteapparatet.

Økt produktivitet og inntekter, kan i denne sammenheng bl.a. innebære:

- Økte eksterne inntekter
- Økt kvalitet som bidrar til økt gjennomstrømming av bachelor-, masterstudenter og stipendiater

- Økt satsing på andre studentsegmenter som f.eks. etter- og videreutdanning og utvikling av studietilbudet som møter arbeids- og næringslivets behov
- Inntekter fra restrukturering av eiendomsmasse

Områder som bidrar til økt produktivitet og økte inntekter måles av flere indikatorer som inngår i styringsparameterne fra Kunnskapsdepartementet. Noen av disse påvirker også resultat-tellingen i budsjettene fra Kunnskapsdepartementet. Tabellen under er hentet fra UiTs årsrapport for 2020, og tallene indikerer at UiT har potensial for å *øke gjennomføringsgrad* som igjen bidrar til økte budsjetter fra KD med økt uttelling i resultatmidlene. Dette gjelder særskilt gjennomføringsgraden på bachelor og ph.d, hvor UiT ligger godt under gjennomsnittet for sektoren.

Sektormål 1 – Høy kvalitet i utdanning og forskning

	Styringsparameter	2018	2019	2020	Snitt statlig sektor 2020
1.1	Andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid	44	47	46	50
1.2	Andelen studenter på masterutdanning som gjennomfører på normert tid	50	49	49	50
1.3	Andel ph.d.-studenter som gjennomfører innen seks år	66	65	55	69
1.4	Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,0	4,05	4,09	4,03
1.5	Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	36	36	35	34
1.6	Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk ⁶	0,98	0,97	-	-
1.7	Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk	5 472	6 115	-	-
1.8	Andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter	0,62	0,72	0,36	0,75

Økning i eksterne midler fra EU, Forskningsrådet og andre samarbeidspartnere gir en dobbel effekt; økte inntekter og økte resultatmidler i fordelingen fra KD (forutsatt at den økningen er stor nok til å øke UiTs relative andel av disse midlene).

Nivå på eksterntfinansiering som andel av UiTs totale inntekter, inngår som et mål i UiTs utviklingsavtale med KD. Målet er satt til 25% andel eksterne inntekter. Ved UiT har andel eksternt finansiering siden 2009 ligget rundt 16-18%, og det pågår arbeid for å vurdere hvordan administrative prioriteringer kan bidra til økt eksternt finansiering ved UiT.

Markedet for etter- og videreutdanning og nettstudier kan også bli en større kilde for inntekter ved UiT. UiT har hatt et begrenset tilbud sammenlignet med flere andre institusjoner og har et potensiale for vekst – jfr. rapporten om livslang læring i nord. Utvikling og organisering av tilbud til slike studentgruppe vil naturligvis også kreve økt ressursinnsats på visse områder, fordi denne gruppen krever annen tilrettelegging enn ordinære studenter.

På byggsiden arbeider UiT med planer for sanering og muligheter for salg og/eller utvikling av eiendomsmasse som universitetet ikke lenger benytter. Universitetsdirektøren vil komme tilbake med forslag knyttet til dette allerede i samband med hovedfordelingen for 2022.

Administrative områder som bidrar til strategiske prioriteringer, økt kvalitet, produktivitetsvekst og økte eksterne inntekter, bør i årene som kommer prioriteres systematisk.

Økonomisk fordeling av framtidige ABE-kutt

ABE-reformen ble innført av regjeringen Solberg og har politisk sett vært omstridt. Flere av dagens opposisjonspartier har som mål å bremse eller avvikle de årlige ABE-kuttene. Det er derimot ingenting som tyder på at reformen vil bli *reversert*, og uansett valgutfall høsten 2021 vil det være dagens regjering som vil legge frem forslag til statsbudsjett for 2022. UiT bør ta høyde for at det kan komme nye ABE-kutt også i den kommende stortingsperioden, og det bør i forkant av hovedfordelingen for 2022 være avklart hvordan den videre håndteringen av budsjettkuttene skal legges opp internt på UiT. Universitetsdirektøren har vurdert tre alternative modeller for intern fordeling av fremtidige ABE-kutt:

1. *Videreføre prinsipper fra styresak S 5/15:* Vedtaket baserer seg på et gjennomsnitt av andel administrativt årsverk og andel administrative årsverk til drifts- og støtte-stillinger. Datagrunnlaget hentes fra statistikkportalen i DBH.
2. *Fordeling som ordinært rammekutt:* Grunnlaget for beregning av ordinært rammekutt er enhetens andel av UiTs generelle basisfinansiering fra KD. Fakultetenes andel er vektet dobbelt av støtteenhetene. Det vil si rene administrative enheter, som ikke har resultatelement i sin budsjettamme.
3. *Belastning av UiTs reserve.* Ved en belastning av reserven vil ikke enhetene på kort sikt bli berørt, men dette forutsetter enten at den sentrale reserven er positiv og tilstrekkelig stor, og at den opprettholdes på et visst nivå over tid, eller at man påfølgende budsjettår benytter modell 1. eller 2. for å ta inn merforbruket over reserven.

Fordeler og ulemper ved de tre alternativene kan oppsummeres slik:

ABE-kutt fordelt på:	Fordeler:	Ulemper:
1. Videreføre prinsipper fra styresak S 5/15, med andel teknisk-/administrative ansatte	Kjent fordelingsmodell basert på data fra DBH. Rettet mot redusert adm. bemanning.	Gir høyere belastning for rene administrative enheter, og enheter med stor andel tekniske støttestillinger enn det som ligger i beregningsnøkkelen fra regjeringen.
2. Fordeling som ordinært rammekutt, med vektet andel av budsjettammene.	Vektingen utjevner belastningen for rene administrative enheter. Sikrer drift av felles-tjenester og infrastruktur.	En større andel belastes fagenhetene, og vil i større grad kunne ramme kjernevirksomheten

3. Belastning direkte mot UiTs reserve	Enkel og forutsigbar modell.	Svake insentiver til effektivisering. Krevende gitt negativ reserve.
--	------------------------------	--

En simulering av de alternative metodene gir følgende fordeling av et ABE-kutt på 18 mill. kroner. Fordelingen er basert på beregnet budsjettfordeling for 2022 for UiT:

	Avbyråkratisering etter vedtatt nøkkel 2015	Avbyråkratisering gjennom rammekutt	Belastning av reserven
Helsefak	3 717	5 273	
NT-fak	1 440	2 051	
HSL-fak	2 157	3 386	
BFE-fak	1 445	1 817	
UMAK	767	1 105	
Jurfak	374	524	
IVT-fak	627	1 267	
Administrasjonen	5 318	2 047	
UB	795	495	
Avd. bygg & eiendom	1 358	34	
Reserve	-		18 000
SUM	18 000	18 000	18 000

Tabell 2: Viser fordeling av ABE-kutt basert på de 3 beskrevne alternativene - NOK i hele tusen

Valget mellom disse modellene er et valg mellom ulike onder. Den første modellen medfører risiko for uønsket nedbygging av nødvendige administrative støttetjenester. Den andre modellen gir større risiko for uønsket belastning av kjernevirksomheten, mens den tredje er enkel å anbefale i en situasjon med en positiv reserve, men vanskelig å tilrå i en situasjon der reserven er negativ (slik tilfellet er ved UiT).

Universitetsdirektøren anbefaler at UiT ved eventuelle nye ABE-kutt benytter modell 2. Dette er basert på forhold som er omtalt tidligere i saksfremlegget. For det første er ABE-reformen i praksis et rent rammekutt som ikke differensierer mellom administrasjon og faglig aktivitet. Modell 2 reflekterer dette og innebærer at de framtidige kuttene fordeles som generelle rammekutt i basis der belastningen på enhetene fordeles etter en vektet budsjettandel (størrelse). Det vil si at ordinær fordelingsnøkkel benyttes, der sentral infrastruktur, bibliotek og fellesadministrasjon vektes med 50 % av budsjettet. Dette gir disse enhetene, som ikke har mulighet for å kompensere inntektsbortfall med økt produksjon og eksterne inntekter, noe redusert belastning enn i eksisterende modell som har vært brukt i budsjettbehandlingen de siste årene. Dersom styret også slutter seg til de anbefalingene som er gitt ovenfor angående planer for effektivisering av spesifikke administrative tjenestekområder vil mer målrettet reduksjon i administrativ ressursbruk kunne knyttes til disse prosessene, fremfor at man viderefører en modell med store flate ABE- kutt vektet på en måte som *generelt* rammer administrative enheter, og enheter med stor andel tekniske støttestillinger.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

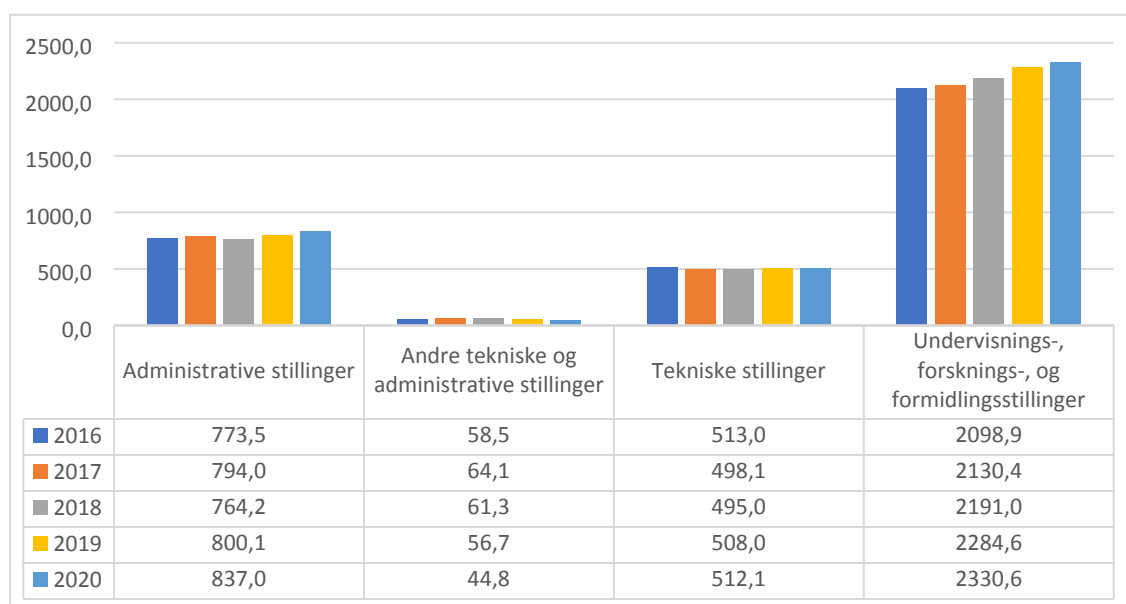
Saksbehandlere: Randi Østhus, Jan Ove Mortensen, Steinar Johansen, Geir Sørensen, Eli Margrete Pedersen

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

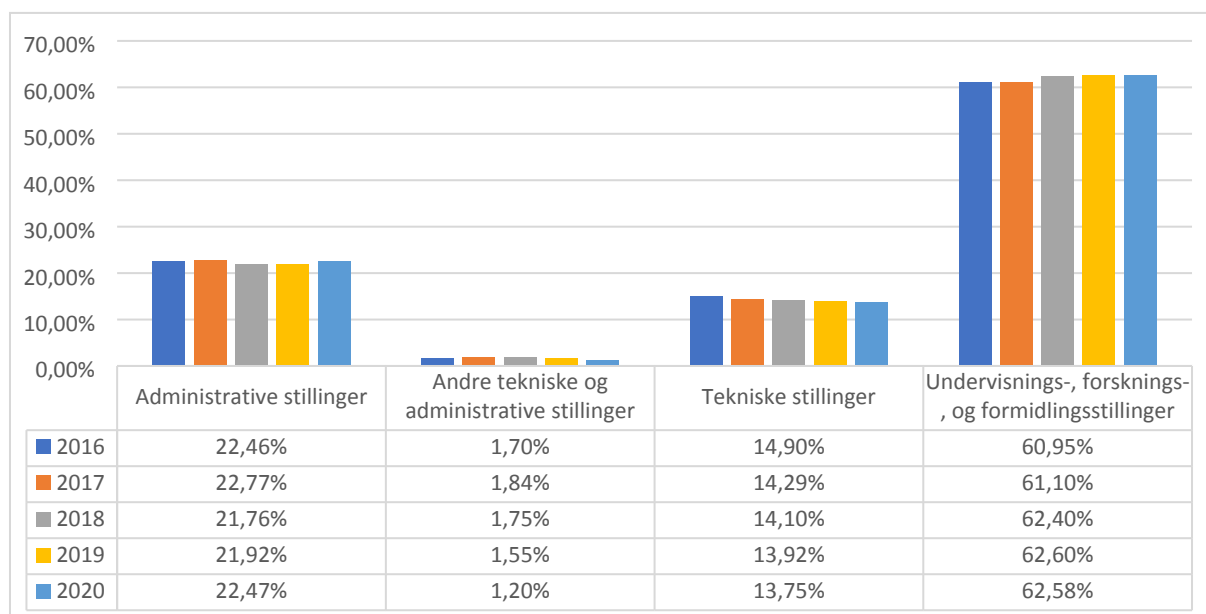
Vedlegg

1 Tallgrunnlag til styresak - ABE-reformen

Vedlegg til saksframlegg om ABE-reformen, april 2021.



Figur 1. Antall årsverk i stillingskategorier i DBH (NSDs nye inndeling av stillingskategorier), UiT 2016-2020.¹



Figur 2. Andel årsverk i stillingskategorier i DBH (NSDs nye inndeling av stillingskategorier), UiT 2016-2020.

¹ Oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hhv. gammel og ny inndeling i kategorier i DBH framgår her <https://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/stillingskoder.action>

Administrative stillinger, årsverk nivå 2 UiT 2020	Fast tilsatt	Midlertidig tilsatt	Totalt
Det helsevitenskapelige fakultet	156,1	20,59	176,69
Det juridiske fakultet	19,8	2	21,8
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	52,7	8,8	61,5
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning	88,75	15,6	104,35
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	23,7	3,6	27,3
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	52,85	8,85	61,7
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen	27,8	4,6	32,4
Universitetsbiblioteket i Tromsø	26,2	3,92	30,12
Universitetsdirektøren/Fellesadministrasjonen	279,05	40,1	319,15
Universitetsledelsen	1	1	2
Totalsum	727,95	109,06	837,01
Kilde: NSD			

Tabell 1. Antall faste og midlertidige årsverk i administrative stillinger, fakultetsnivå UiT 2020.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
28.05.2021

Sak:
19/21

Tiltak og plan for budsjettmessig inndekning i 2021

Innstilling til vedtak:

1. *Universitetsdirektøren får fullmakt til å inndra og omdisponere ubrukte budsjettmidler i henhold til de konkrete forslagene som er skissert i dette saksfremlegget. Midlene overføres til UiTs sentrale reserve, eller avsettes til finansiering av vedtatte, påbegynte investeringer.*
2. *Universitetsdirektøren bes om å fullføre gjennomgangen av øvrige avsatte midler på fellesnivået og får fullmakt til å inndra/omdisponere andre ubrukte midler og midler knyttet til tildelinger som kan utsettes/forskyves uten at det går utover den aktiviteten tildelingen i utgangspunktet finansierer.*

Bakgrunn:

Ved de to siste hovedfordelingene av budsjett (for 2020 og 2021) har universitetsstyret budsjettert med et merforbruk. Bruk av midler utover tildelt ramme har i disse budsjettårene vært vurdert som nødvendig for å kunne oppfylle sentrale forpliktelser knyttet til igangsatte prosjekter. Rent budsjetteknisk er merforbruket foretatt gjennom overtrekk av sentral reserve¹.

Reserven er en del av UiTs budsjettmodell, og fungerer blant annet som en buffer for å hindre store årlige svingninger i de interne tildelingene. Det samlede merforbruket for 2020 ble på 46,0 mill. kroner, med tilsvarende negativ avsetninger. Fordelingsunderskuddet for 2021 utgjør 59,7 mill.² Det ligger dermed an til en negativ reserve (merforbruk) i overkant av 100 mill. i 2021. Samtidig viser en foreløpig prognose for UiT som institusjon en overhengende fare for negative avsetninger i 2021. Det styres imidlertid mot å levere et årsregnskap uten negative avsetninger.

Som en nettobudsjettert virksomhet har UiT anledning til å overbudsjettere i enkeltår, men institusjonen har selv ansvar for å sørge for inndekning av merforbruk, og å unngå at merforbruket fører til en samlet negativ balanse i bevilgningsøkonomien.

I saksfremlegget til hovedfordelingen for 2021 (sak S 40/20) ble styret orientert om at universitetsdirektøren ville:

¹ Avsetninger på nivå 1 til uforutsette forpliktelser, og buffer til å motvirke svingninger i budsjettammene.

² Det er gjort noen tekniske justeringer på fullmakt, etter vedtatt statsbudsjett 2021

«... komme tilbake med en plan for finansiering av reserven etter avlagt årsregnskap for 2020. Det vil i den sammenheng bli foretatt en kritisk gjennomgang av ubrukte midler for omdisponering, herunder midler fra stipendiat-poolen, oppgradering av infrastruktur og andre aktiviteter som kan utsettes eller justeres ned i omfang».

Etter at årsregnskapet ble avlagt i mars 2021 har administrasjonen arbeidet med tiltak for inndekning av merforbruket for 2020 og 2021. Det arbeides også med en langsiktig investeringsplan.

Videre forbereder universitetsdirektøren innføring av nytt reglement for statlige universiteter og høyskolars oppbygging og anvendelse av ubrukte budsjettmidler (avsetninger) – nedfelt i Rundskriv F-05-20³. De nye retningslinjene innebærer at UiT må rapportere hvor store avsetninger institusjonene har innen følgende kategorier.

- 1) *Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver*
- 2) *Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver*
- 3) *Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter*
- 4) *Påbegynte investeringsprosjekter*
- 5) *Andre formål*

Det er ikke anledning til å rapportere negative avsetninger innenfor de ovennevnte kategoriene. Dette krever sterkere sentral styring av de samlede avsetningene ved UiT. Det gjelder spesielt å sikre positive avsetninger til påbegynte investeringer⁴.

Med bakgrunn i dette, legger universitetsdirektøren frem et forslag til skisse over mulige inndragninger og omdisponering av ubrukte budsjettmidler, med formål å styrke den sentrale reserven, og for å sikre positive avsetninger til påbegynte investeringsprosjekter. I og med at forslagene i sin helhet er knyttet til midler som er ubrukte og/eller som kan omdisponeres uten at det går utover vedtatt aktivitet, medfører ingen av forslagene behov for organisatorisk omstilling. Universitetsdirektøren ser heller ingen andre praktiske ulemper knyttet til forslagene som fremmes i saken (se nedenfor).

Fond for strategisk utvikling

I revidert fordeling for 2021 ble det satt av 169,4 mill. kroner til fond for strategisk utvikling. Fordeling av midler for 2021 ble behandlet i styresak S 49/20, og er viderefordelt til enhetene. Per mai 2021 viser fondet ufordelte midler lik 36 mill. kroner. Inkludert i dette er overføring fra tidligere år på 17 mill. kroner. På nåværende tidspunkt anses alle kjente forpliktelser for inneværende år knyttet til fond for strategisk utvikling som innfridd. Det foreslås derfor å omdisponere ca. 30 mill. kroner til reserven. Det er da tatt høyde for eventuelle uforutsette utbetalinger.

I tillegg ønsker universitetsdirektøren også å foreta en gjennomgang av vedtatte tildeling fra fondet for inneværende år som kan utsettes/forskyves uten at det går utover den aktiviteten tildelingen finansierer og som heller ikke reduserer kommende års handlingsrom. Dette gjelder spesielt flerårige bevilgninger som er vedtatt finansiert fra og med 2021 men som reelt sett ikke vil kunne komme i gang eller ha fullt ut behov tildelingen allerede inneværende år. Slike midler kan uten praktiske ulemper inndras/omdisponeres. Det bes om fullmakt til dette (jfr. vedtakspunkt 2.)

Rekrutteringspoolen

Universitetet har en sentral pool av rekrutteringsstillinger som fordeles årlig i tråd med intern fordelingsnøkkel. Stillingspoolen skal i tillegg til historiske stillinger som per 2020 ligger i fakultetenes budsjettammer, bidra til å oppfylle UiTs måltall fra Kunnskapsdepartementet.

³ Retningslinjen ble presentert for universitetsstyret 26.11.2020 i sak S 51/20

⁴ Naturfagbygget kommer innunder påbegynte investeringsprosjekter

Stillingspoolen består hovedsakelig av stipendiater, i tillegg til noen postdoktor-stillinger. I tråd med tidligere fordelingsmodell ble budsjettmidler fordelt til enhetene i tråd med fordeling av stilling innenfor samme budsjettår, uavhengig av utsettelse eller manglende ansettelse i stilling. Dette har bidratt til at ubrukte midler til pool-stillinger hovedsakelig ligger som øremerket avsetning ved fakultetene.

Per 31.12.2020 var det totale avsetningsnivået på pool-stillinger (stipendiater og postdoktorer) på om lag 120 mill. kroner, hvis vi korrigerer for en høy negativ avsetning på 55 mill. kroner ved ett av fakultetene. Av disse avsetningene ligger det ca. 41 mill. kroner på overordnet UiT-nivå. Ut over avsetninger til pool-stillingene, kommer fakultetenes egne midler som er øremerket interne stipendiater og postdoktorer, på om lag 50 mill. kroner. Totalt er det ved UiT avsetninger øremerket rekrutteringsstillinger på om lag 170 mill. kroner ved utgangen av 2020.

For å få en oversikt over et mulig nivå for omdisponering av midler, må det foretas en gjennomgang av hvilke forpliktelser som ligger til grunn for disse avsetningene. Dette vil være en ressurskrevende jobb som vil ta noe tid.

Infrastrukturmidler

For 2021 er det satt av 40 og 20 mill. kroner til henholdsvis bygg- og IKT-infrastruktur. Universitetsstyret har vedtatt å bruke 35 mill. til Naturfagbygget. Videre har universitetsdirektøren godkjent tildeling av IKT-infrastrukturmidler for til sammen 8,8 mill. kroner. Det gjenstår dermed 16,2 mill. i ubrukte infrastrukturmidler, som foreslås omdisponert til sentral reserve, eller til å dekke opp negative avsetninger for påbegynte investeringer.

Øvrige midler

Øvrige midler som kan omdisponeres er ca. 20 mill. kroner fra UiT Felles (stedkode 24).

I tillegg ber universitetsdirektøren om fullmakt å inndra andre udisponerte fellesmidler (jfr. vedtakspunkt 2.).

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Geir Sørensen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
28.05.2021

Sak:
20/21



BOTT saksbehandling og arkiv – om anskaffelsen og prosess for valg av leverandør

Innstilling til vedtak:

- 1. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å inngå kontrakt gitt de økonomiske rammer som er skissert.*
- 2. Hvis prisfastsetting viser vesentlige avvik, ber styret om å få saken tilbake til ny vurdering.*
- 3. Saken vil bli fulgt opp overfor styret i de årlige budsjettbehandlingene knyttet til investeringskostnader og lokale kostnader.*

Bakgrunn

Det vises til orienteringssaker i universitetsstyremøtene på UiT 13.3.2019, 5.3.2020 og 17.6.2020 (sistnevnte er u.off.) hvor det ble redegjort for BOTT-prosjektene, herunder prosessen for felles anskaffelse av et nytt system for saksbehandling og arkiv.

BOTT-samarbeidet har som mål å gi effektive administrative løsninger, redusere risiko og øke gevinstpotensialet. Samarbeidet svarer på Kunnskapsdepartementets digitaliseringsstrategi, og legger rammer for gjennomgående administrative løsninger og tjenester for hele UH-sektoren.

Prosjektet «BOTT saksbehandling og arkiv (BOTT SA)» skal anskaffe en saksbehandlingsplattform og en arkivkjerne for de fire BOTT-universitetene og Unit. Dagens løsninger for saksbehandling og arkiv ble anskaffet for rundt 15 år siden, og må fornyes både av merkantile årsaker og på grunn av endrede behov. Anskaffelsen omfatter også

tjenesteleveranser knyttet til integrasjoner, opplæring, konvertering, vedlikehold, brukerstøtte og digitalisering av utvalgte arbeidsprosesser. Anskaffelsen omfatter også de øvrige universitetene og høyskolene under Kunnskapsdepartementet, gjennom en egen avtale som forvaltes av UNIT. I tillegg vil Unit tilby de samme tjenestene via en opsjon til andre statlige virksomheter som har en tilknytning til sektoren. Universitetene og høyskolene som omfattes av anskaffelsen utgjør til sammen cirka 43.000 årsverk og mer enn 250.000 studenter.

Anskaffelse

BOTT SA lyse vinteren 2020 ut anbud med frist 2. juli 2020 og mottok syv tilbud. Evalueringsarbeidet startet 10. august 2020. 34 personer fra BOTT, UNIT, UiA, USN, OsloMet og Universell deltar. Evalueringen har foregått i ulike team med ulike ansvarsområder som for eksempel saksbehandling, dokumentasjonsforvaltning, teknologi, sikkerhet, implementering og forvaltning. Alle som har evaluert har fått opplæring. Teamene har hatt støtte fra innkjøpsekspertise ved NTNU. Det har vært gjennomført tre forhandlingsrunder med leverandørene. Disse forhandlingene er blitt ledet av advokatfirmaet Kluge med deltagelse fra de ulike evalueringsteamene.

Endelig leverandør skal velges juli 2021. Det vil bli tegnet fem kontrakter: En for hvert BOTT-universitetet og en hvor UNIT signerer på vegne av øvrige 17 universitet og høyskoler. NTNU er pilot.

Tilbudene evalueres etter tildelingskriteriene: kvalitet, risiko og pris. For tildelingskriteriet *kvalitet* vurderes tilbudene opp mot avtalens overordnede mål:

- Å ha effektive og sammenhengende arbeidsprosesser med rett kvalitet
- Å ha en brukervennlig tjeneste
- Å gi ansatte, studenter og publikum enkel og sikker tilgang til informasjon og tjenester
- Å ha en fleksibel, sikker og robust arkitektur
- Å ha et samarbeid som understøtter fornying, forenkling og forbedring av tjenesten

Det siste punktet viser til at kontrakten ikke kun gjelder teknologi, men også et strategisk partnerskap med leverandør om videre utvikling de neste 10-15 årene.

Kostnadsramme

Universitetsstyret har tidligere fått kostnadsanslag for anskaffelse (se vedlegg). Anslaget viste en investering (engangskostnad) på 25 – 50 mill. kr og årlige driftskostnader på 20 – 50 mill. kr for de fire BOTT-universitetene til sammen. Så langt er anskaffelsen innenfor disse rammene. I tillegg kommer interne kostnader blant annet knyttet til prosjektgjennomføring og mottaksprosjekter i hver institusjon. UNIT dekker sine kostnader.

Valg av leverandør

Prosjektet BOTT SA tar sikte på å innstille på valg av leverandør innen juli 2021 og beslutning i UDIR-BOTT og Unit (UH-17) innen medio juli. Prosjektet vil starte samarbeidet

med leverandør så snart som mulig etter beslutning. Universitetsstyret vil få orientering om valgt leverandør ved første anledning til høsten.

Samme sak forelegges alle universitetsstyrene i BOTT våren 2021. Universitetsstyret ved UiB har allerede behandlet saken og fattet vedtak i henhold til innstillingen. Ved UiO og NTNU kommer saken opp på møter i juni.

På UiTs styremøte 28. mai vil universitetsdirektøren gi en muntlig presentasjon som gir noe mer utfyllende informasjon til enkelte av punktene som er omtalt i dette saksfremlegget.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

—

—

jorgen.fosslund@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Universitetssamarbeidet BOTT - samarbeid om administrative systemer, styremøte 17.6.20, u.off.
- 2 Universitetssamarbeidet BOTT - samarbeid om administrative systemer, styremøte 5.3.20
- 3 Universitetssamarbeidet BOTT - status for arbeidet, styremøte 13.3.19

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
05.03.2020

Sak:

Universitetssamarbeidet BOTT - samarbeid om administrative systemer

Det vises til tidligere orienteringer og saker behandlet av de fire universitetsstyrene ved universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø (BOTT). I dette saksfremlegget gis en orientering om status for tre prosjekter som gjennomføres i samarbeid mellom de fire universitetene. Tilsvarende saksnotat blir behandlet i alle universitetsstyrene.

Kort om BOTT-samarbeidet

Formålet med samarbeidet er å gå sammen om å anskaffe, etablere og forvalte felles administrative tjenester som sikrer god støtte til primærvirksomheten for universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Det innebærer å:

1. Ivareta prosessområdene økonomi, lønn, HR og SakArkiv på en helhetlig måte
2. Etablere en systemplattform som i størst mulig grad består av moderne markedsledende standardkomponenter kjennetegnet av eiere og partnere med stor innovasjonskraft
3. Etablere en systemplattform som muliggjør skybaserte leveranseformer, automatisering generelt, og innovative brukeropplevelser spesielt
4. Etablere en systemplattform som understøtter felles prosesser - definert som sektorens beste praksis, på en slik måte at universitetene kan ta ut gevinster både mht. ressursbruk og kvalitet
5. Løfte organisasjonenes digitale kompetanse

Status for BOTT Økonomi og lønn

Prosjektets hovedmål er overføring av økonomi- og lønnstjenester fra dagens leverandører til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). Denne overføringen er resultatet av en prosess som har pågått siden 2014, der DFØ i 2018 ble valgt til å være de fire universitetenes leverandør innenfor økonomi og lønn.

Våren 2020 er prosjektet i en fase der tjenesteutvikling og samordning står sentralt. Innen 30. juni 2020 skal alt av utvikling være gjennomført og testet. Høsten 2020 begynner innføring ved de to første institusjonene. Prosjektets leveranser er delt i tre:

- Fra 1. januar 2021 overføres UiB og UiO til DFØs løsninger, på versjon 1.0 av tjenesteleveransen
- Fra 1. januar 2022 overføres NTNU og UiT til DFØs løsninger, på versjon 1.1 av tjenesteleveransen. Versjon 1.1 inneholder noe mer funksjonalitet enn versjon 1.0
- I løpet av 2022 utvikles gjenstående områder som er en del av avtalen mellom institusjonene og DFØ, men som ikke kan leveres innen 1. januar 2022

Prosjektet har høsten 2019 gjort denne inndelingen for å redusere risiko. Leveransen til 1. januar 2021 dekker behovene, men inneholder ikke like mye funksjonalitet og automatiserte prosesser som det som leveres til januar 2022. I løpet av 2022 vil alt som ligger i BOTTs behovsgrunnlag være levert fra DFØ.

Økonomi og lønn-prosjektet blir vurdert som komplekst. Det er interne avhengigheter mellom de prosessområder og produkter som inngår, og mellom utviklings- og standardiseringsarbeid. Samtidig har prosjektet en stram tidslinje. Det blir derfor lagt stor vekt på prosjektledelse, overholdelse av tidsfrister og risikostyring. Det er god framdrift i prosjektet, og et godt samarbeid mellom BOTT og DFØ.

Ekstern kvalitetssikring

Prosjektet har i januar 2020 overgang til ny fase, og det har i den forbindelse vært gjennomført en ekstern kvalitetssikring. Hovedkonklusjonen er at risikoen vurderes fortsatt som høy i gjeldende planer, og det kan bli behov for å redusere omfanget av prosjektet noe for å kunne levere til 1. januar 2021 (rescoping). Kvalitetssikrer mener likevel det er hensiktsmessig at nåværende plan legges til grunn i videre arbeid, med en redusert leveranse til 2021 som reserveplan. Prosjektet har igangsatt et arbeid med plan for ytterligere «rescoping» for forventes ferdig i løpet av mars 2020.

Økonomi

Prosjektets økonomiske rammer ligger fast, slik de tidligere er blitt presentert for universitetsstyrene.

UNITs rolle

BOTT-institusjonene har gjennom hele prosessen hatt tett dialog med Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (UNIT). De øvrige UH-institusjonene har allerede lønnsleveranse fra DFØ gjennom UNIT. Planen er at UNIT etter 2022 skal tilby også økonomitjenester fra DFØ til resten av UH-sektoren. Det er lagt til grunn at den tjenesteutviklingen som skjer i samarbeidet mellom BOTT og DFØ vil kunne dekke behovene for hele UH-sektoren.

Beslutninger våren 2020

Prosjektets felles prosjektstyre mellom BOTT og DFØ skal i slutten av mars vurdere aktuelle områder for ytterligere «rescoping», og konsekvensene av dette. I mars vil det også tydeligere fremgå om planlagte leveranser til 30. juni 2020 vil la seg realisere. Universitetsstyrene vil kunne få en muntlig orientering på påfølgende styremøter etter mars 2020.

Videre skal prosjektet i prosjektstyremøtet medio juni 2020 vurdere om man har nådd milepælene som gjør at man er klar for helhetstest, faseovergang og start på innføringsløpet fra august 2020. Dersom alt går etter plan vil universitetsstyrene vil få en sak om overgang til innføring av tjenester fra DFØ for UiB og UiO i august 2020.

Status for BOTT SakArkiv

SakArkiv-prosjektet har siden 2016 arbeidet med rammene for en ny SakArkiv-løsning for BOTT-institusjonene. Hovedambisjon er å kunne gjennomføre digitaliserte arbeidsprosesser i de enkelte fagsystem, med automatisk arkivering. Prosjektet skal på sikt dekke alle institusjonene i UH-sektoren, samt en rekke potensielle opsjonshavere. Én større institusjon planlegges som pilot. Hvem dette blir skal avgjøres av prosjektet i samarbeid med de aktuelle institusjonene før forhandlingene

med leverandører starter. Det er ønskelig å inngå et langsiktig samarbeid med valgt leverandør (mer enn 10 år).

Prosjektet har i 2019 ferdigstilt kravspesifikasjon, og vil gå ut med en anskaffelse i første kvartal i 2020. Videre arbeid i 2020 omfatter funksjonsanalyse, standardiseringsarbeid, konseptanalyser og klargjøring for demo og pilot.

Foreløpige kostnadsanslag er en investering (engangskostnad) på 25–50 mill kr, og årlige driftskostnader på 20 – 50 mill kr for alle fire universitetene til sammen. I tillegg kommer interne kostnader blant annet knyttet til prosjektgjennomføring og mottaksprosjekter i hver institusjon. Styrene vil få fremlagt saken før kontraktsignering.

Status for BOTT HR

Det har i lengre tid vært en ambisjon å muliggjøre digitale løsninger for å forenkle og forbedre prosesser innen personal- og organisasjonsfeltet (HR) ved universitetene. Gjennom et kartleggingsarbeid er det fastslått at det finnes aktuelle løsninger i markedet som trolig vil kunne dekke våre behov.

Imidlertid har DFØ igangsatt et eget prosjekt for å tilby HR-løsninger til alle sine kunder, og BOTT-institusjonene har høsten 2019 fulgt dette arbeidet tett. Man tror at dersom DFØ kan levere en løsning som dekker universitetenes ambisjoner og behov, vil dette bli en kostnadseffektiv tjeneste som passer godt sammen med det HR-nære lønnsområdet som ligger under prosjektet BOTT Økonomi og lønn (se ovenfor). DFØ sitt HR-prosjekt har som ambisjon å inngå kontrakt våren 2020, og BOTT-institusjonene ønsker å se resultatet av dette arbeidet før man beslutter videre framdrift.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

ORIENTERINGSSAK

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
13.03.2019

Sak:



Universitetssamarbeidet BOTT - status for arbeidet

Det vises til tidligere orienteringssaker til universitetsstyrene der det er redegjort for samarbeidet mellom de fire institusjonene i BOTT-samarbeidet, som er UiB, UiO, UiT og NTNU, blant annet sak til styret ved UiT den 8.3.2018. Vi vil i denne likelydende saken til de fire universitetsstyrene gi en orientering om status på BOTT-samarbeidet med fokus på tre aktuelle prosjekter:

- Økonomi og lønn/DFØ-prosessen
- Saksbehandling og arkiv
- Utvidet HR

Notat gir også en kort orientering om etableringen av UNIT (Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning) og samarbeidet mellom BOTT-institusjonene og UNIT.

Prosjekt Økonomi og lønn/DFØ-prosessen

Det vises til styrets behandling i mai/juni 2018 der universitetsstyrene ga sin tilslutning til at det inngås et samarbeid med Direktoratet for økonomistyring (DFØ) om tjenesteleveranser innenfor økonomiområdet inkludert lønn. Høsten 2018 har gjennomføring av prosjektet blitt planlagt, og faseovergang fra planleggingsfasen til gjennomføringsfasen ble besluttet av prosjektstyret mellom de fire universitetene og DFØ 16. januar 2019.

I planleggingsfasen har det ikke vært avdekket områder som endrer prosjektets rammer eller forutsetninger. Dette betyr at prisestimatene som ble lagt frem for styrene i mai/juni 2018 fortsatt er gjeldende. I planleggingsfasen er oppstartstidspunkt for den enkelte institusjon besluttet, der UiO og UiB får oppstart 1. januar 2021 og UiT og NTNU 1. januar 2022.

Ved faseovergang fra planleggings- til gjennomføringsfasen ble prosjektets styringsdokument besluttet. I styringsdokumentet er det videre arbeidet i prosjektet regulert. Faseovergangen skal kvalitetssikres av en ekstern kvalitetssikrer.

Videre er det utarbeidet et eget planverk for hele prosjektperioden. Dette planverket følger Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) sin standard metodikk for prosjekter og omfatter følgende elementer:

- Kvalitetsplan
- Gjennomføringsplan
- Avhengigheter og forutsetninger
- Prosjektplan inndelt i faser, usikkerhetsvurderinger og gevinstplan

I tillegg er det utarbeidet en egen organisasjonsmodell for prosjektet, hvor ansvar og roller både hos kunden (universitetene) og leverandøren (DFØ) er beskrevet.

Som utgangspunkt for prosjektet ligger standardisering av arbeidsprosesser innenfor økonomi- og lønnsområdet i de fire BOTT-institusjonene. Standardiseringsarbeidet pågår samlet for de fire institusjonene, uavhengig av oppstartstidspunkt. For å dekke universitetenes behov er det også nødvendig at DFØ utvikler sine tjenester. Utviklingsarbeidet og standardiseringsarbeidet henger tett sammen, da det som utvikles er områder der institusjonene også skal standardisere sine arbeidsprosesser. Det er i planleggingsfasen lagt et tidsløp for utviklings- og standardiseringsarbeidet.

Ved faseovergang 16. januar 2019 er prosjektet i rute. Det er et betydelig arbeid som skal gjøres rundt standardisering av arbeidsprosesser ved de fire universitetene frem til oppstart i januar 2021 og 2022. Ressurspersoner fra de fire universitetene er allokert til arbeidet, og gjennom styringsdokumentet er det etablert en beslutningsstruktur for å sikre prosjektets fremdrift.

Styrene vil bli orientert om videre framdrift.

Prosjekt Saksbehandling og arkiv

Som del av BOTT-samarbeidet er det besluttet å starte arbeidet med å anskaffe felles administrative løsninger for saksbehandling og arkiv. I dag har alle fire universitetene samme teknologiske løsning, der alderen på eksisterende avtaler krever ny anskaffelse. Det ble derfor gjennomført først et forprosjekt og senere et planleggingsprosjekt.

Universitetsdirektørene vedtok på basis av dette oppstart av et hovedprosjekt fra 2017 med målsetning å anskaffe nye løsninger for saksbehandling og arkiv, og standardisere og digitalisere saksprosesser for alle de fire universitetene. Formålet er å anskaffe en felles løsning som vil sørge for betydelig bedret prosesstøtte for saksbehandlere og mer tilgjengelig og kvalitetssikret informasjon i arkiv. Dette oppnås gjennom nye integrasjoner med fagsystemer og automatisert arkivering i saksprosessene.

I arbeidet med å ta frem en løsning blir det lagt vekt på god prosesstøtte, selvbetjening, automasjon i saksprosesser, automatisert arkivering, og økt brukervennlighet for brukerne. Saksbehandler og leder vil få en helhetlig og digital arbeidsflate som er skreddersydd for den enkelte bruker ved at relevant saksinformasjon hentes fra flere systemer inn i samme flate - også fra arkivkjernen. Målet er at anskaffede løsninger i større grad skal gi brukervennlige digitale selvbetjeningsløsninger for både studenter og ansatte.

Brukerne vil få prosesstøtte i løsningen gjennom predefinerte sjekkpunkter/ steg i saksprosessene. Predefinerte sjekkpunkter gjør at alle følger gjeldende lovverk og samme rutine. Dette gir økt standardisering, likebehandling og mindre behov for opplæring. Videre vil det gi bedre

overholdelse av lovkrav og bedret beslutningsstøtte. Med bedret systemstøtte vil saks- og arkivprosesser gå raskere, ha bedre kvalitet, og være mer effektive for brukerne.

Anskaffelse og innføring av ny løsning for saksbehandling og arkiv er et omfattende prosjekt. Løsningen skal tas i bruk i fire store organisasjoner, det fører til endrede arbeidsformer og nye samarbeidsmåter, og innføring av en gjennomgripende teknologi som skal implementeres og integreres med et sett av fagsystemer. Prosjektet samarbeider med prosjektene BOTT/Økonomi og lønn og BOTT/HR samt øvrige fellesinitiativ i BOTT- og sektorregi. Dagens sak-arkivløsning skal avvikles når nye løsninger for saksbehandling og arkivkjerner settes i produksjon.

Foreløpige kostnadsanslag er: investering (engangskostnad) på 25 – 50 mill. kr og årlige driftskostnader på 20 – 50 mill. kr for alle fire universitetene tilsammen. I tillegg kommer interne kostnader blant annet knyttet til prosjektgjennomføring og mottaksprosjekter i hver institusjon. Foreløpige estimater gir grunn til å tro at de interne kostnadene blir i samme størrelsesorden som de eksterne.

Status: Prosjektet har kommet langt med anskaffelsesdokumentene og konkurranseutlysning forventes i 2. kvartal 2019. Det er avtalt med UNIT at anskaffelsen skal danne grunnlag for en sektorløsning, slik at universitetene i BOTT-samarbeidet legger til rette for senere utrulling av løsningen i resten av sektoren.

Styrene vil få fremlagt saken før kontraktsignering.

Prosjekt Utvidet HR

I 2017 utarbeidet BOTT-samarbeidet et felles konkurransegrunnlag for systembehovene innen lønn, økonomi og HR. Våren 2017 gikk BOTT-programmet i dialog med DFØ for å vurdere hvordan deres løsninger tilfredsstiller konkurransegrunnlaget. I dialogen kom det fram at DFØ tilbyr omtrent samme funksjonalitet som universitetene i dag har innenfor økonomi og lønn, men at de ikke tilbyr ønsket ny funksjonalitet på HR-området (personal og organisasjon). Dette er heller ikke blant de områdene som DFØ vil prioritere i sitt utviklingsarbeid frem mot 2020. Universitetsdirektørene i BOTT besluttet derfor 28. mai 2018 å etablere et forprosjekt (konseptfase, iht Difis prosjektmodell) kalt Utvidet HR.

Mål med konseptfasen var å sikre relevant og tilstrekkelig informasjon til å beslutte om det skal settes i gang et anskaffelsesprosjekt, og gjøre et bevisst og gjennomtenkt valg av konsept. I løpet av høsten 2018 har en arbeidsgruppe beskrevet alternative konsepter (løsninger) som svarer ut prioriterte behov, gjort en analyse av potensielle gevinster og foretatt kost-nytte vurderinger.

Konseptutredningen viser at det er potensielt store gevinster ved å innføre bedre systemstøtte til sentrale HR-prosesser, og dermed sterke argumenter for å gå videre i dette arbeidet. Gjennomgangen av utvalgte HR-områder viser at arbeidet i dag preges av fragmenterte og manuelle prosesser, mangelfull systemunderstøttelse og utilstrekkelig dokumentasjon og sporbarhet. Flere digitale verktøy vil kunne gi gevinster som:

- Effektivisering av arbeidsprosesser
- Bedre transparens og etterprøvbarhet
- Styrket datasikkerhet
- Bedre oversikt over kompetansebeholdningen
- Bedre oppfølging av den enkelte og overholdelse av frister

- Økt kapasitet til medarbeiderutvikling

På bakgrunn av konseptutredningen har universitetsdirektørene i januar 2019 besluttet å gå videre med prosjektet til en planleggingsfase. Planleggingsfasen har som formål å sikre at BOTT-universitetene har en god forståelse for arbeidet som kreves for å gjennomføre prosjektet, før en forplikter seg til en betydelig investering. Dette dreier seg bla. om å:

- Etablere prosjektets organisering, med prosjektleder, prosjekteier, styringsgruppe og gevinst(e)
- Utarbeide en overordnet plan for prosjektets gjennomføring, med beskrivelse av anskaffelsesfase og implementeringsfaser
- Konkretisere hvilke prosesser det skal etableres systemstøtte for, og rekkefølge for implementering
- Utarbeide en gevinstrealiseringsplan, det vil si hva som må til for at forventede gevinstene skal bli realisert

Styrene vil bli orientert om videre framdrift.

Orientering om UNIT

Unit er forkortelse for Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning, som er underlagt Kunnskapsdepartementet. Unit ble opprettet 1. januar 2018 gjennom en sammenslåing av BIBSYS, CERES og deler av UNINETT. Direktoratet skal blant annet forvalte felles IKT-strategi, informasjonsarkitektur og tjenester for universitets- og høyskolesektoren. I henhold til vedtektene skal direktoratet «bidra til å realisere de til enhver tid gjeldende sektormålene for forskning og høyere utdanning. Virksomheten har ansvaret for nasjonal samordning og har et overordnet forvaltningsansvar på IKT-området. Virksomheten har myndighet til å treffe beslutninger innenfor sine hovedområder, jf. § 4.»

KD har gjennom vedtektene gitt Unit i oppdrag å ivareta den taktiske og operasjonelle forvaltningen av IKT og digitalisering. Unit skal iverksette og følge opp strategier og retningslinjer som KD eller andre departementer har fastsatt, samt følge opp initiativer fra institusjonene innen høyere utdanning og forskning.

Unit har etablert en styringsmodell for strategisk styring og porteføljestyring av felles prosjekter og tjenester. Digitaliseringsstyret er øverste nivå i styringsmodellen og samler toppledere innen høyere utdanning og forskning. Dette krever gode prosesser i forkant. Unit vil forberede sakene i samråd med relevante råd og utvalg innen høyere utdanning og forskning. Digitaliseringsstyret har en rådgivende funksjon overfor Unit. Det er også etablert Fagutvalg, som skal gi råd og faglige vurderinger som forenkler arbeidet for digitaliseringsstyret. Det er etablert område-spesifikke fagutvalg for forskning; utdanning administrasjon/ledelse/kontorstøtte; infrastruktur/mellomvare/data; arkitektur; og informasjonssikkerhet.

Unit er sekretariat for både digitaliseringsstyret og fagutvalgene. Alle BOTT-institusjonene er representert i digitaliseringsstyret, med følgende representanter:

- Ida Munkeby, organisasjonsdirektør, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (leder)
- Kjell Bernstrøm, universitetsdirektør, Universitetet i Bergen
- Per Morten Sandset, viserektor for forskning og innovasjon, Universitetet i Oslo
- Arne Benjaminsen, universitetsdirektør, Universitetet i Oslo

- Gøril Heitmann, assisterende universitetsdirektør, UiT Norges arktiske universitet

Departementets overordnede digitaliseringsstrategi skal operasjonaliseres gjennom oppfølging av delstrategiene på områdene for hvert fagutvalg. Alle BOTT-institusjonene er representert i alle fagutvalg. Delstrategiene skal følges opp i en prosess for kontinuerlig forbedring, og skal igjen danne grunnlag for utarbeidelse av konkrete handlingsplaner. Det planlegges at første versjon av handlingsplanen skal vedtas før sommeren. Det arbeides parallelt med en finansieringsmodell, for å finansiere tiltakene som foreslås. Det er forventet at modellen vil inneholde et element hvor institusjonene ville måtte bidra inn i finansieringen. Hvor stort dette elementet vil bli er så langt ikke avklart.

Fagutvalget for administrasjon, ledelse og kontorstøtte, har i sitt arbeid med handlingsplan for Unit, lagt til grunn at de løsninger som BOTT-samarbeidet tar frem innenfor områdene økonomi og lønn, saksbehandling og arkiv og HR, på sikt vil bli sektorløsninger. Dette vil få betydning både for styring og kostnader. BOTT-institusjonene har arbeidet tett med Unit, og vil fortsette med det for å sikre en hensiktsmessig håndtering som sikrer både at prosjektene ikke blir forsinket, samtidig som vi deler hvordan vi arbeider med resten av sektoren. Det er påbegynt en diskusjon om modeller for kostnadsdeling med resten av sektoren, gitt de investeringer som nå skal skje i regi av BOTT-institusjonene.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Odd Arne Paulsen

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
28.05.2021

Sak:
21/21

Fastsetting av instruks og justeringer av regelverk

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret fastsetter instruks for rektor med virkning fra 1.8.2021
2. Universitetsstyret fastsetter instruks for dekan, bibliotekdirektør og direktør for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen med virkning fra 1.8.2021
3. Universitetsstyret gir universitetsledelsen fullmakt til å gjøre nødvendige justeringer i administrativt regelverk som følge av overgang til enhetlig ledelse på institusjonsnivå fra 1.8.2021

Bakgrunn:

I styresak S 33/20 (ePhorte 2020/1510) sluttet styret ved UiT Norges arktiske universitet seg til den planen for overgang til enhetlig ledelse som var foreslått som alternativ 2 i saksframlegget. Det innebar en trinnvis fremgangsmåte, med ansettelse av rektor høsten 2020, og gjennomføring av øvrige beslutninger om organisering, lederfunksjoner og ansettelser på institusjonsnivå og ved fakultetene i løpet av 2021. I orienteringssak lagt fram for universitetsstyret 28.1.2021 ble det presentert en overordnet prosessplan for det arbeidet som skal gjennomføres i 2021. Et hovedmål er at ledelsesfunksjoner på institusjons- og fakultetsnivå skal bli godt ivaretatt gjennom perioden, og at beslutninger om organisering og ansettelser skal bli foretatt på tilstrekkelig grunnlag. I styresak S 14/21 (ePhorte 2020/1510) ble ordning for prorektorer vedtatt. Det ble i samme sak også vedtatt en videreføring av ordning med viserektorer som har regionalt ansvar, men at innholdet i dagens ordning skal evalueres. Status nå er at arbeidet med ansettelser i prorektorstillinger er i gang, og vil bli lagt fram for styret i juni-møtet. Det samme gjelder arbeidet med evaluering og forslag til framtidig ordning knyttet til viserektorfunksjonene.

Ved overgang til enhetlig ledelse følger behov for endringer i instruks og styringsdokumenter, og fordeling av roller og funksjoner. I henhold til prosessplanen skal det i løpet av mai/juni gjennomføres nødvendige endringer i fullmakter og instruks slik at de er tilpasset den nye modellen for styring og ledelse. Arbeidet må gjøres i flere etapper og kan først sluttføres etter at rektor og nytt styre har tiltrådt. Prosessplanen legger opp til at rektor i løpet av høsten fremmer forslag til universitetsstyret om prosesser og ordninger for ledelse og organisering av UiTs administrasjon. Det er også behov for å vurdere styreleders rolle i forhold til styret og rektor. Nye ordninger for ledelse og organisering av administrasjonen kan tidligst tre i kraft 1.1.2022. Høsten

2021 vil ut fra dette innebære overgangsordninger, og arbeid med hvilke strukturer for ledelse og organisering som skal være gjeldende i kommende åremåls- og valgperiode.

I denne saken blir det foreslått å gjøre nødvendige avklaringer fram til disse overordnede forholdene er på plass. Dette gjelder instruks for rektor, konsekvenser ved bortfall av stilling som universitetsdirektør, instruks for dekan, bibliotekdirektør og direktør for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK), samt justeringer av internt regelverk.

Fastsetting av ny instruks for rektor

Ved overgang til enhetlig ledelse vil rektors instruks reguleres av universitets- og høyskolelovens § 10-1 *Rektor*. Her fremgår det at:

- *Rektor er daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som styret fastsetter.*
- *Rektor er sekretær for styret og skal i samråd med styrets leder forberede og gi tilrådning i de sakene som legges frem for styret. Rektor har rett til å delta i møter i alle institusjonens styrer, råd og utvalg.*
- *Rektor er ansvarlig for iverksetting av styrets vedtak, og for at disponering av ressurser og eiendom skjer i samsvar med de vedtak som er truffet av styret.*
- *Rektor skal på styrets vegne påse at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger.*
- *Rektor utarbeider og legger frem for styret budsjettforslag og årsregnskap og holder styret løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og andre forhold av betydning for institusjonens virksomhet*

Dagens instruks for rektor er med utgangspunkt i dette endret, og de lovbestemte oppgavene er tatt inn i forslag til ny instruks for rektor (vedlegg 1). Videre er det i instruksens foreslått videreført en åpning for rektor til å kunne avgjøre løpende saker mellom styremøter:

Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til universitetsstyret kommer sammen i møte. Rektor avgjør løpende saker som bør avgjøres før neste ordinære styremøte, og som ikke er viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles.

Som omtalt ovenfor må delegasjonsgrad og samhandling mellom styreleder, styret og rektor avklares nærmere når nytt styre er på plass. Det må også tas høyde for at det nye styret og styreleder vil kunne trenge litt tid til å ha nødvendige diskusjoner rundt dette. I mellomtiden vil det erfaringsmessig være helt nødvendig å ha muligheten til å fatte beslutninger i saker som er av den typen som i dag tas på fullmakt av rektor. Dette er hovedgrunnen til at universitetsdirektøren foreslår at også påtroppende rektor skal ha fullmakt til dette, i det minste i en overgangsfase. Denne fullmakten er derfor skrevet inn i forslaget til instruks.

Øvrige lederstillinger

Overgang til enhetlig ledelse innebærer at stillingene som universitetsdirektør og assisterende universitetsdirektør formelt opphører fra 1.8.2021, når ansatt rektor overtar ansvar og oppgaver som følger av universitets- og høyskolelovens § 10-3. Her er det lagt opp til en overgangsordning høsten 2021. Ordningen innebærer at tittel universitetsdirektør og assisterende universitetsdirektør bortfaller og erstattes med tittel «Direktør for UiT Norges arktiske universitet» og «Assisterende direktør for UiT Norges arktiske universitet», og at direktør og assisterende direktør høsten 2021

skal lede administrasjonen på delegasjon fra rektor. Direktørens nåværende fullmakter innenfor økonomi- og eiendomsforvaltning er videreført for perioden. Det skal gjøres en nærmere gjennomgang og spesifisering av oppgaver for stillingene sammen med ny rektor.

Også instruksene for dekan, bibliotekdirektør og direktør for UMAK påvirkes av overgangen til enhetlig ledelse. Det er i denne saken ikke foreslått vesentlige endringer. Forslagene gjelder i hovedsak tilpasning til at dekaner, direktør for UMAK og bibliotekdirektør vil rapportere til rektor også i administrative saker¹. Forslag til nye instrukser er vedlagt (vedlegg 2-4).

Justeringer av regelverk

UiT har et betydelig antall interne reglementer, retningslinjer og rutiner, som i stor grad er forankret i vedtak i universitetsstyret. Dette gjelder på alle administrative områder, som studie- og forskningsadministrasjon, økonomi, personal, IT, og bygg og eiendom. Også forvaltningsmessige forhold blir påvirket av overgangen til enhetlig ledelse på institusjonsnivå, ved at funksjonen som universitetsdirektør bortfaller og rektor overtar ansvar og oppgaver som følger av universitets- og høyskolelovens § 10-3. Det er derfor behov for å oppdatere regelverk på alle universitetets forvaltningsområder. Disse oppdateringene vil i hovedsak være av mer teknisk art. Universitetsdirektøren foreslår at universitetsledelsen gis fullmakt til å gjennomføre en oppdatering av regelverk med tilpasning til enhetlig ledelse. Dersom det skulle oppstå mer prinsipielle spørsmål og vurderinger, vil forslag til reviderte regelverk bli lagt fram for styret i løpet av høsten 2021.

Jørgen Fossland
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Julia Holte Sempler og Randi Østhus

Vedlegg:

1. Instruks for rektor
2. Instruks for dekan
3. Instruks for UMAK
4. Instruks for bibliotekdirektør

¹ Instruksen for bibliotekdirektør er ikke tidligere oppdatert i samme form som de andre instruksene. En slik oppdatering vil potensielt påvirke de innholdsmessige elementer i instruksen, og det anses derfor som mest hensiktsmessig å gjennomføre dette i forbindelse med neste utlysning av stillingen.

Instruks for rektor

Fastsatt av:	Universitetsstyret	Dato:	28.05.2021
Ansvarlig enhet:	Universitetsdirektøren	Id:	Sak S xx/21
Sist endret av:	Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)	Gjelder fra:	01.08.2021
Erstatter:	Instruks for rektor vedtatt i sak S 31/17, ePhorte 2017/1139	Arkivref.:	2021/2646

Ansvar og myndighet

Rektors ansvar og myndighetsområde følger av Lov om universiteter og høyskoler, § 10-1 og § 12-1. Rektor er daglig leder for UiTs faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som styret fastsetter.

Rektor er sekretær for styret og skal i samråd med styrets leder forberede og gi tilrådning i de sakene som legges fram for styret. Rektor og i dennes sted, rektors stedfortreder, har rett til å delta i møter i alle styrer, råd og utvalg ved UiT.

Rektor er ansvarlig for iverksetting av styrets vedtak og for at disponering av ressurser og eiendom skjer i samsvar med de vedtak som er truffet av styret.

Rektor skal på styrets vegne påse at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger.

Rektor utarbeider og legger frem for styret budsjettforslag og årsregnskap og holder styret løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og andre forhold av betydning for institusjonens virksomhet.

Styret representerer institusjonen overfor offentlige myndigheter. Rektor er institusjonens rettslige representant, stedfortreder og institusjonens talsperson overfor offentlige myndigheter og allmennheten. I den enkelte sak kan rektor oppnevne stedfortreder i sitt sted.

Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til universitetsstyret kommer sammen i møte, og som ikke anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. Rektor avgjør også løpende enkeltsaker som ikke har prinsipiell eller stor økonomisk betydning. I sak om avskjed eller suspensjon kan rektor beslutte kortvarig suspensjon i tjenesten, i påvente av behandling i tilsettingsorganet.

Arbeidsoppgaver

Rektor skal lede og utvikle det samlede arbeidet innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, utdannings- og formidlingsvirksomhet, innovasjon og samfunnskontakt. Rektor skal se til at det utøves god faglig ledelse ved UiT med vekt på kvalitet i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning, innovasjon og formidlingsarbeid.

Rektor skal bidra til å utvikle og etablere strategier for UiT, og sørge for at mål og resultatkrav fastsatt i strategier og budsjettvedtak følges opp.

Rektor skal sørge for gode kommunikasjons- og informasjonslinjer mellom nivåene, bidra til å skape en positiv organisasjonskultur, og stimulere til et produktivt og godt forsknings-, lærings- og arbeidsmiljø. Rektor har overordnet personalansvar og skal arbeide for å fremme et likestilt og inkluderende arbeidsliv.

Rektor skal sørge for god dialog med overordnet myndighet, øvrige universiteter og høyskoler, samfunns- og næringsliv, og bygge regionale, nasjonale og internasjonale nettverk. Rektor skal bidra til å bygge et godt omdømme for UiT, og arbeide for at UiT får økt ekstern finansiering.

Instruks for dekan

Fastsatt av:	Universitetsstyret	Dato:	21.09.2017
Ansvarlig enhet:	Universitetsdirektøren	Id:	Sak S xx/21
Sist endret av:	Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)	Gjelder fra:	01.08.2021
Erstatter:	Instruks for dekan vedtatt i sak S 31/17, ephorte 2017/1139	Arkivref.:	2021/2646

Ansvar og myndighet

Dekan er daglig leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet, og er fakultetets talsperson utad. Dekan har personalansvar for prodekan(er), fakultetsdirektør, og instituttledere. Dekan rapporterer til rektor og rektor har personalansvar for dekan. Dekan kan oppnevne prodekaner. Dekan og i dennes sted, prodekan, kan delta i møter i alle fakultetets styrever, råd og utvalg.

Dekan er sekretær for fakultetsstyret, og skal i samråd med styreleder gi tilråding i de saker som legges fram for styret.

Dekan avgjør spørsmål om prioritering av økonomiske og personalmessige ressurser innenfor rammer og retningslinjer fastsatt av fakultetsstyret og overordnet myndighet. Dekan avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til fakultetsstyret kommer sammen i møte, og som ikke anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. Dekan avgjør også løpende enkeltsaker som ikke har prinsipiell eller stor økonomisk betydning.

Dekan har faglig ansvar og resultatansvar for fakultetet. Dekan skal sørge for at fakultetets samlede ressurser blir benyttet effektivt, utviklet i tråd med UiTs og fakultetets mål og strategier, og at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lov- og rammeverk.

Dekan skal gjennomføre strategier og vedtak som er fastsatt av universitetsstyret, rektor og fakultetsstyret, og sørge for at relevante myndighetskrav og krav fra universitetsledelsen blir ivaretatt. Dekan skal bidra til strategisk utvikling, god samhandling og helhetlig ledelse av universitetets virksomhet.

Arbeidsoppgaver

Dekan skal lede og utvikle fakultetets utdannings, forsknings-, innovasjons- og formidlingsvirksomhet i tråd med UiTs og fakultetets mål og strategier.

Dekan skal ivareta overordnet personal- og økonomiansvar for fakultetet, og etablere en hensiktsmessig arbeidsdeling med fakultetsdirektør og øvrige ledere ved fakultetet.

Dekan skal bidra til utvikling av kvalitet, relevans og nyskaping av utdanninger og læringsmiljø. Dekan skal sikre at studietilbudet er i samsvar med samfunnets behov og etterspørselen fra studenter. Dekan godkjenner endringer i emner og studieprogrammer.

Dekan skal bidra til utvikling av kvalitet, innretning og omfang på fakultetets FoU-virksomhet, og legge til rette for økt ekstern finansiering av forskning og utdanning.

Dekan skal bidra til at fakultetets resultater formidles til allmenheten, innovasjon og kommersialisering.

Dekan skal bidra til utvikling av arbeids- og læringsmiljøer som fremmer faglig utvikling og samarbeid, og sørge for god kommunikasjon, åpenhet, samhandling og medvirkning ved fakultetet. Dekan skal sørge for at arbeids- og læringsmiljøer ved fakultetet er fullt ut forsvarlige ut fra hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd. Dekan skal arbeide for å fremme et likestilt og inkluderende arbeidsliv.

Dekan er fakultetets talsperson utad, og skal i samråd med universitetsledelsen sørge for god dialog og utvikling av relasjoner og samhandling med samfunnsaktører regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Dekan skal bidra til gode samarbeidsforhold på tvers av fakulteter og campuser, delta i ledergrupper, og arbeide for at UiT blir ledet og utviklet på en koordinert og helhetlig måte.

Instruks for direktør ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)

Fastsatt av:	Universitetsstyret	Dato:	24.10.2018
Ansvarlig enhet:	Universitetsdirektøren	Id:	Sak S xx/21
Sist endret av:	Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)	Gjelder fra:	01.08.2021
Erstatter:	Instruks for direktør ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen, sak F 104/18, ephorte 2018/4670	Arkivref.:	2021/2646

Ansvar og myndighet

Direktøren for Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK) ved UiT er daglig leder for enhetens faglige og administrative virksomhet, og er enhetens talsperson utad. Direktøren har personalansvar for administrativ leder og ledere for underliggende enheter. Direktøren er underlagt rektor og rektor har personalansvar for direktøren.

Direktøren er sekretær for styret ved UMAK, og skal i samråd med styreleder gi tilråding i de saker som legges fram for styret. Direktøren skal iverksette vedtak gjort av styret ved enheten.

Direktøren avgjør spørsmål om prioritering av økonomiske og personalmessige ressurser innenfor rammer fastsatt av UMAKs styre og overordnet myndighet. Direktøren avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til styret kommer sammen i møte, og som ikke anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. Direktøren avgjør også løpende enkeltsaker som ikke har prinsipiell eller stor økonomisk betydning.

Direktøren har faglig ansvar og resultatansvar for UMAK. Direktøren skal sørge for at enhetens samlede ressurser blir benyttet på hensiktsmessige og effektive måter, utviklet i tråd med UiTs og UMAKs mål og strategier, og at virksomheten drives i samsvar med gjeldende lov- og rammeverk.

Direktøren skal gjennomføre strategier og vedtak som er fastsatt av universitetsstyret, rektor og styret ved UMAK, og skal sørge for at relevante myndighetskrav og krav fra universitetsledelsen blir ivaretatt. Direktøren skal bidra til strategisk utvikling, god samhandling og helhetlig ledelse av enhetens virksomhet.

Arbeidsoppgaver

Direktøren skal lede og utvikle UMAKs virksomhet innenfor utdanning, forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon, formidling, og forvaltning av vitenskapelige samlinger og publikumsutstillinger. Direktøren skal bidra til å utvikle enhetens mål og strategier på alle områder.

Direktøren har et overordnet personal- og økonomiansvar for UMAK, og må etablere en hensiktsmessig arbeidsdeling og samhandling med enhetens øvrige ledere.

Direktøren skal bidra til utvikling av kvalitet, relevans og nyskaping av utdanninger og læringsmiljø. Direktøren skal sørge for at utdanningstilbudet er i samsvar med samfunnets behov, etterspørselen fra studenter, og gjeldende krav ved UiT. Direktøren godkjenner endringer i emner og studieprogrammer.

Direktøren skal sørge for at samlingsforvaltning og -utvikling skjer på en forsvarlig måte og er i samsvar med strategier, mål og rammer fastsatt av overordnet myndighet. Direktøren skal arbeide for at det utføres forskning i tilknytning til samlingene, og at resultatene formidles til allmennheten. Direktøren skal arbeide for at utstillingsvirksomheten holder høy kvalitet.

Direktøren skal bidra til kvalitet og omfang på UMAKs forskning og kunstneriske utviklingsarbeid, og legge til rette for økt ekstern finansiering av forskning og utdanning. Forskningens uavhengighet skal ivaretas.

Direktøren skal bidra til at UMAKs virksomhet og resultater blir formidlet til allmennheten, innovasjon og kommersialisering. Direktøren skal legge til rette for at faglige miljøer utvikler nye, innovative og tverrfaglige prosjekter innen formidlings- og publikumsrettet virksomhet, inkludert utdanningstilbud. Direktøren skal bidra til å utvikle enhetens funksjon som en felles formidlingsarena for hele UiT.

Direktøren skal bidra til utvikling av arbeids- og læringsmiljøer som fremmer faglig utvikling og samarbeid, og sørge for god kommunikasjon, åpenhet, samhandling og medvirkning ved UMAK. Direktøren skal sørge for arbeids- og læringsmiljøer ved enheten er fullt ut forsvarlige ut fra hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd. Direktøren skal arbeide for å fremme et likestilt og inkluderende arbeidsliv.

Direktøren er enhetens talsperson utad, og skal i samråd med universitetsledelsen sørge for god dialog og utvikling av relasjoner og samhandling med samfunnsaktører regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Direktøren skal bidra til gode samarbeidsforhold på tvers av fakulteter, enheter og campuser, delta i ledergrupper, og arbeide for at UiT blir ledet og utviklet på en koordinert og helhetlig måte.

Instruks for bibliotekdirektør

Fastsatt av:	Universitetsstyret	Dato:	28.03.2014
Ansvarlig enhet:	Universitetsdirektøren	Id:	sak S xx/21
Sist endret av:	Avdeling for organisasjon og økonomi (ORGØK)	Gjelder fra:	01.08.2021
Erstatter:	Instruks for bibliotekdirektør vedtatt i sak F 60/14, ephorte 2013/6149	Arkivref.:	2021/2646

Ansvar og myndighet

Bibliotekdirektør er leder for Universitetsbiblioteket ved UiT Norges arktiske universitet.

Bibliotekdirektør har den daglige ledelse av den samlede faglige og administrative virksomhet ved Universitetsbiblioteket.

Bibliotekdirektør rapporterer til rektor og rektor har ansvar for personalomsorg og -utvikling for bibliotekdirektøren.

Bibliotekdirektør er sekretær for bibliotekstyret, og skal forberede saker til bibliotekstyret i samråd med eksternt styreleder. Bibliotekdirektør har ansvar for å iverksette vedtak som blir gjort av bibliotekstyret og av annen overordnet myndighet. Det vises til vedlagt instruks for bibliotekstyret.

Bibliotekdirektør har etter delegasjon fra rektor budsjett disponeringsmyndighet, og er dermed etter bestemte regler legitimert til å forplikte Universitetsbiblioteket økonomisk, herunder inngå avtaler og gi tilsagn om midler.

Stillingen er plassert i kode 1060 avdelingsdirektør, med stillingstittel bibliotekdirektør. Rektor kan beslutte endringer som berører bibliotekdirektørens ansvar og oppgaver, blant annet som følge av endringer i rammevilkår, styrevedtak, interne organisasjonsendringer eller organisasjonsutvikling over tid.

Arbeidsoppgaver

Bibliotekdirektør skal arbeide for at resultater fra forskning og annen faglig virksomhet formidles til allmennheten, og for at ansatte og studenter ved UiT får et best mulig tjenestetilbud. Bibliotekdirektør skal bidra til kvalitetsutvikling og nyskaping i tilrettelegging av et godt læringsmiljø, og til at Universitetsbiblioteket holder høy kvalitet på sine tilbud.

Bibliotekdirektør skal sørge for høy kvalitet og effektivitet i faglige og administrative prosesser og funksjoner ved Universitetsbiblioteket.

Bibliotekdirektør skal påse at mål- og resultatkrav i henhold til universitetets strategier og planer blir fulgt opp ved Universitetsbiblioteket, og at vedtak i universitetsstyret og bibliotekstyret følges opp.

Bibliotekdirektør skal påse at det er etablert gode kommunikasjons- og informasjonslinjer ved Universitetsbiblioteket, og overfor universitetets øvrige fakulteter og enheter.

Bibliotekdirektøren er Universitetsbibliotekets talsperson og representant utad.

Bibliotekdirektør skal påse at de faglige, administrative og forvaltningsmessige oppgavene ved Universitetsbiblioteket blir utført i overensstemmelse med gjeldende lovverk og regelverk, og innenfor økonomiske rammer fastsatt av universitetsledelsen og bibliotekstyret.

Bibliotekdirektør skal påse at det utarbeides budsjett, virksomhetsplan, delårs rapportering og årsrapport for Universitetsbiblioteket.

Bibliotekdirektør skal påse at Universitetsbibliotekets ressurser og eiendom forvaltes i samsvar med bestemmelser om økonomi- og formuesforvaltning, forutsetninger for budsjetttildelinger, og i samsvar med styrevedtak.

Bibliotekdirektør skal utøve økonomi- og regnskapskontroll, påse at anskaffelser skjer i samsvar med regelverk og budsjett, og ivareta drift og disponering av lokaler, fordeling av kontorer mv.

Bibliotekdirektør skal påse at Universitetsbiblioteket har hensiktsmessig beredskap i forhold til håndtering av kriser og ulykker.

Bibliotekdirektør skal påse at Universitetsbiblioteket arbeider for å redusere belastningen på det ytre miljø gjennom mer miljøvennlig drift.

Bibliotekdirektør skal løpende vurdere behov for endringer i Universitetsbibliotekets interne organisering, og administrative og tekniske tjenester og rutiner.

Bibliotekdirektør skal iverksette og følge opp personalpolitiske strategier og tiltak blant de ansatte ved Universitetsbiblioteket, og skal påse at Universitetsbiblioteket har hensiktsmessige rutiner for mottak og integrering av nytilsatte.

Bibliotekdirektør skal påse at arbeids- og læringsmiljøet er forsvarlig i forhold til helse, miljø, sikkerhet og velferd, og i samsvar med regelverk på området.

Bibliotekdirektør skal ivareta dialogen med vernetjeneste og tillitsvalgte ved Universitetsbiblioteket, og skal påse at det er gode samarbeidsforhold og dialog med ansattes representanter.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
28.05.2021

Sak:
22/21

Utlysning av stillinger som dekaner og direktør ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK)

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret fastsetter vedlagte utlysningstekster for åremålsstillinger som dekan ved UiTs fakulteter og direktør ved UMAK, med de endringer som framkom i møtet.
2. Universitetsledelsen bes om å ferdigstille tekstene og lyse ut stillingene med søknadsfrist i august 2021.

Bakgrunn:

Dekaner ved UiTs seks fakulteter og direktør ved UMAK har åremålsstillinger som løper ut 31.12.2021. Det er behov for å lyse ut stillingene med sikte på å gjøre ansettelse med virkning fra 1.1.2022. Jf. også den overordnede planen som ble lagt fram for universitetsstyret 28.1.2021 (OS 1/21, ePhorte 2020/1510). Reviderte instruksjoner for stillingene blir lagt fram for universitetsstyret i egen sak til dette møtet. Vi gjør oppmerksom på at åremålsstillingen som direktør ved Universitetsbiblioteket har varighet ut 2022, og ikke inngår i denne utlysningen.

Om utlysningstekstene

Den delen av utlysningen som beskriver hvert fakultet og UMAK skal oppdateres med hensyn til underliggende enheter, fagområder og satsinger, antall studenter og ansatte, og campus og studiesteder.

Som ved utlysning av stillinger i 2017 er det lagt opp til likelydende beskrivelser av ansvar, oppgaver og kvalifikasjonskrav for dekaner og direktør ved UMAK. Tekstene er revidert, slik at noen av oppgavepunktene fra 2017 er slått sammen eller fjernet for å oppnå færre gjentakelser og en mer lik detaljeringsgrad. Innføring av enhetlig ledelse på institusjonsnivå innebærer at stillingene rapporterer til rektor i både faglige og administrative saker.

Under kvalifikasjonskrav foreslås det en ny formulering av formalkompetansekravet, og at det fremgår som første kulepunkt. Det er foreslått det å sette krav til minimum førstestillingskompetanse (førsteamanuensis, førstelektor, og forsker kode 1109/1110) for disse stillingene. I teksten fra 2017 var det stilt krav om vitenskapelig kompetanse på doktorgradsnivå, og ønske om erfaring fra undervisning, forskning og formidling på universitets-/høgskolenivå for

dekanstillingene. For direktør ved UMAK var det i 2017 satt krav til minimum førstestillingskompetanse.

Kravene til personlige egenskaper og lederegenskaper er de samme som i 2017, men er satt i sammenheng og strukturert på en ny måte i det vedlagte forslaget. I tillegg er det føyd til punkter om at det skal tale til kandidatenes fordel å være bedømt toppstillingskompetent innenfor et av enhetens fagområder; ha forståelse for UiTs landsdelsoppdrag og interesse for og kunnskap om nordområdene; og å ha kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid. Sistnevnte punkt er knyttet til *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022* (jf. styresak S 2/20 den 5.2.2020, ePhorte 2019/4884).

Ansettelsesprosesser

Universitetsdirektøren foreslår å lyse ut stillingene i første del av juni, med søknadsfrist i første halvdel av august. Dette vil gi god tid for mulige søkere, og gode muligheter for å gjennomføre vurderinger og legge fram forslag til ansettelser for universitetsstyret i løpet av oktober 2021.

UiTs personalreglement angir følgende sammensetning av innstillingsutvalg for dekanstillinger:

- rektor
- universitetsdirektør
- ekstern styreleder fra det aktuelle fakultetsstyre
- studentrepresentant fra det aktuelle fakultetsstyre
- representant fra fagmiljøet

Universitetsdirektøren foreslår at tilsvarende sammensetning blir benyttet for stillingen som direktør ved UMAK. Det foreslås videre at rektor fra 1.8.2021 gis anledning til å tilpasse deltakelsen fra universitetsledelsen i det enkelte utvalg slik at ansettelsesprosessene blir mulige å gjennomføre på gode måter i løpet av høsten 2021. Det inkluderer også at deltakelse fra administrasjonen blir ivaretatt etter at funksjonen som universitetsdirektør formelt er bortfalt.

Saksbehandling og støtte knyttet til ansettelsesprosessene vil bli ivaretatt av Avdeling for organisasjon og økonomi, Seksjon for rekruttering. Det er lagt til rette for ekstern bistand i forbindelse med annonsering og utvelgelsesprosess, herunder intervjuer, tester og case/rollespill. Omfanget av ekstern bistand vil være fleksibelt ut fra hva innstillingsutvalgene ser behov for, og kunnskap om søkertilfang og søkeres bakgrunn og erfaring.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Forslag til utlysningstekst for stillinger som dekan ved UiT 2021
- 2 Forslag til utlysningstekst for stilling som direktør ved UMAK 2021

Saksbehandler: Sissel Tjosaas

Ingress

[UiT Norges arktiske universitet \(UiT\)](#) er et breddeuniversitet som bidrar med kunnskap om helse, urfolk, hav, teknologi, klima og miljø, ressurser, geopolitikk og samfunns- og næringsutvikling som verden trenger. UiT er skapt av fremsynte folkevalgte, dedikerte ansatte og kunnskapstørste studenter som gjennom 50 år har gitt mer enn 65 000 fagfolk til samfunns- og næringsliv. UiT har et særlig mandat til å frembringe og formidle kunnskap om arktiske forhold på vegne av nasjonen Norge og for en verden som ser mot nord.

UiT har 17 100 studenter, mer enn 4000 ansatte, og er etablert på 10 studiesteder i Nord-Norge. Våre største campuser er Tromsø, Alta, Narvik og Harstad. UiT har sju fakulteter, 33 institutter og sentre, og ledende forskningsmiljøer innenfor ulike fag. Universitetet har 260 studieprogrammer og har fokus på utdanningskvalitet. Les mer om UiT og vår strategi [Drivkraft i nord på uit.no](#).

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

UiT Norges arktiske universitet

Dekan ved.....

Om stillingen

Ved [UiT Norges arktiske universitet \(UiT\)](#) er det ledig stilling som dekan ved..... Ansettelsen er på åremål for fire år, med mulighet for ansettelse i ytterligere to fire-årsperioder etter utlysing. Stillingen er ledig fra 1.1.2022. Arbeidssted er i Tromsø (*Narvik for IVT*).

Fakultet for.....

Her kommer tekst om fakultetet med blant annet følgende punkter

-institutt, fagområde og satsinger

-antall ansatte

-antall studenter

-involverte campus og studiesteder

Ansvar og oppgaver

UiT søker en utviklingsorientert og engasjert dekan som har det overordnede ansvaret for fakultets samlede virksomhet. Det innebærer daglig ledelse og resultatansvar for faglig, strategisk og administrativt arbeid, herunder personal- og økonomiansvar, innenfor rammer satt av universitetsstyret og fakultetsstyret.

Sentrale oppgaver er å

- utvikle og lede implementeringen av UiTs strategier og mål for institusjonen som helhet og på prioriterte områder, og særlig innen fakultetets fagområder
- bidra til å videreutvikle en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt arbeidsmiljø, med mål om høy nasjonal og internasjonal kvalitet innen forsknings-, utdannings-, innovasjons- og formidlingsvirksomheten
- utvikle kvalitet, innretning og omfang av enhetens FoU-virksomhet, og legge til rette for økt ekstern finansiering og kommersialisering
- representere fakultetet og fremme internt og eksternt samarbeid
- lede prosesser som sikrer medvirkning, medbestemmelse og tilrettelegging av studenter og ansattes læringsmiljø
- sørge for at internkontroll og økonomistyring skjer i henhold til føringer og regelverk

Dekanen vil sammen med prodekan(er) og fakultetsdirektør utgjøre ledelsen ved fakultetet. Dekanen rapporterer til rektor og vil sammen med rektoratet utgjøre ledergruppen ved UiT. Det foreligger en egen instruks for dekanstillinger ved UiT.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av rektor Anne Husebekk:

- Telefon: 481 41 286
- E-post: anne.husebekk@uit.no

eller påtroppende rektor Dag Rune Olsen:

- Telefon: 930 85 881
- E-post: dag.r.olsen@uit.no

Kvalifikasjonskrav

For ansettelse i stilling som dekan kreves

- minimum førstestillingskompetanse
- erfaring fra ledelse av forskning og utdanning innen fagområder som er relevante for fakultetet
- god organisasjonsforståelse og forståelse av universitets- og høyskolesektorens virksomhet og samfunnsoppdrag
- dokumenterte lederegenskaper, herunder
 - motiverende og inkluderende lederstil overfor ansatte og studenter
 - evner til strategisk tenking, prioritering, beslutning og gjennomføring
 - evner til å bygge relasjoner og ivareta god samhandling internt og eksternt
 - evner til å lede en organisasjon i utvikling og endring
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et skandinavisk språk
- gode engelskkunnskaper (skriftlig og muntlig)

Det vil være en fordel å

- være bedømt som toppstillingskompetent innenfor et av fakultetets fagområder
- ha forståelse for UiTs landsdelsoppdrag, og interesse for og kunnskap om nordområdene
- ha kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

Vi tilbyr

- en sentral lederposisjon ved et av Norges største og viktigste universiteter
- dyktige og engasjerte medarbeidere i aktive fagmiljøer
- interessante og utviklende lederoppgaver
- å være del av et lederkollegium
- gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Lønn og øvrige arbeidsvilkår fremgår etter avtale og med stillingskode 1474 dekan. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse. Søkere som har fast faglig stilling ved UiT gis rett til 12 måneder FoU-termin etter endt åremålsperiode som dekan.

Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via www.jobbnorge.no, og skal inneholde

- søknadsbrev, CV og referanser
- vitnemål og karakterutskrifter

All dokumentasjon som skal vurderes må være på et skandinavisk språk eller engelsk.

Generelt

Ansettelsen skjer i henhold til regler og vilkår som til enhver tid gjelder for statsansatte, og retningslinjer ved UiT. På våre nettsider finner du mer [informasjon til søkere på stillinger ved UiT](#).

UiT Norges arktiske universitet ser på inkludering og mangfold som en styrke, og har som mål å være en arbeidsgiver som tar i bruk hele potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi ønsker oss medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. UiT ønsker kjønnsbalanse i universitetsledelsen.

Personopplysninger som oppgis behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger. Søkere kan be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista, men universitetet kan likevel beslutte at navnet på søkeren skal offentliggjøres. Søkeren vil da bli varslet i forkant av offentliggjøring.

Ingress

[UiT Norges arktiske universitet \(UiT\)](#) er et breddeuniversitet som bidrar med kunnskap om helse, urfolk, hav, teknologi, klima og miljø, ressurser, geopolittikk og samfunns- og næringsutvikling som verden trenger. UiT er skapt av fremsynte folkevalgte, dedikerte ansatte og kunnskapstørste studenter som gjennom 50 år har gitt mer enn 65 000 fagfolk til samfunns- og næringsliv. UiT har et særlig mandat til å frembringe og formidle kunnskap om arktiske forhold på vegne av nasjonen Norge og for en verden som ser mot nord.

UiT har 17 100 studenter, mer enn 4000 ansatte, og er etablert på 10 studiesteder i Nord-Norge. Våre største campuser er Tromsø, Alta, Narvik og Harstad. UiT har sju fakulteter, 33 institutter og sentre, og ledende forskningsmiljøer innenfor ulike fag. Universitetet har 260 studieprogrammer og har fokus på utdanningskvalitet. Les mer om UiT og vår strategi [Drivkraft i nord på uit.no](#).

Troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement skal prege forholdet mellom ansatte, mellom ansatte og studenter og mellom UiT og samarbeidspartnere.

UiT Norges arktiske universitet

Direktør ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag

Om stillingen

Ved [UiT Norges arktiske universitet \(UiT\)](#) er det ledig stilling som direktør ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (UMAK). Ansettelsen er på åremål for fire år, med mulighet for ansettelse i ytterligere to fire-årsperioder etter utlysing. Stillingen er ledig fra 1.1.2022. Arbeidssted er i Tromsø.

UMAK

Her kommer tekst om fakultetet med blant annet følgende punkter

-underliggende enheter, fagområder og satsinger

-antall ansatte

-antall studenter

-involverte campus og studiesteder

Ansvar og oppgaver

UiT søker en utviklingsorientert og engasjert direktør som har det overordnede ansvaret for UMAK sin samlede virksomhet. Det innebærer daglig ledelse og resultatansvar for faglig, strategisk og administrativt arbeid, herunder personal- og økonomiansvar, innenfor rammer satt av universitetsstyret og styret for UMAK.

Sentrale oppgaver er å

- utvikle og lede implementeringen av UiTs strategier og mål for institusjonen som helhet og på prioriterte områder, og særlig innen UMAKs fagområder
- bidra til å videreutvikle positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt arbeidsmiljø, med mål om høy nasjonal og internasjonal kvalitet innen kunstnerisk utviklingsarbeid og forsknings-, utdannings-, innovasjons- og formidlingsvirksomheten
- utvikle kvalitet, innretning og omfang av enhetens FoU-virksomhet, og legge til rette for økt ekstern finansiering og kommersialisering
- representere UMAK og fremme internt og eksternt samarbeid
- lede prosesser som sikrer medvirkning, medbestemmelse og tilrettelegging av studenter og ansattes læringsmiljø
- sørge for at internkontroll og økonomistyring skjer i henhold til føringer og regelverk

Direktøren vil sammen med visedirektør(er) og administrativ leder utgjøre ledelsen ved enheten. Direktøren rapporterer til rektor og vil sammen med rektoratet utgjøre ledergruppen ved UiT. Det

foreligger en egen instruks for direktørstillingen ved UMAK.

Kontakt

Flere opplysninger om stillingen kan du få av rektor Anne Husebekk:

- Telefon: 481 41 286
- E-post: anne.husebekk@uit.no

eller påtroppende rektor Dag Rune Olsen:

- Telefon: 930 85 881
- E-post: dag.r.olsen@uit.no

Kvalifikasjonskrav

For ansettelse i stilling som direktør kreves

- minimum førstestillingskompetanse
- erfaring fra ledelse av forskning og utdanning, og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og -formidling, innen fagområder som er relevant for UMAK
- god organisasjonsforståelse og forståelse av universitets- og høyskolesektorens virksomhet og samfunnsoppdrag
- dokumenterte lederegenskaper, herunder
 - motiverende og inkluderende lederstil overfor ansatte og studenter
 - evner til strategisk tenking, prioritering, beslutning og gjennomføring
 - evner til å bygge relasjoner og ivareta god samhandling internt og eksternt
 - evner til å lede en organisasjon i utvikling og endring
- god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et skandinavisk språk
- gode engelskkunnskaper (skriftlig og muntlig)

Det vil være en fordel å

- være bedømt som toppstillingskompetent innenfor et av UMAKs fagområder
- ha forståelse for UiT sitt landsdelsoppdrag, og interesse for og kunnskap om nordområdene
- ha kompetanse om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid

Vi tilbyr

- en sentral lederposisjon ved et av Norges største og viktigste universiteter
- dyktige og engasjerte medarbeidere i aktive fagmiljøer
- interessante og utviklende lederoppgaver
- å være del av et lederkollegium
- gode pensjons-, forsikrings-, og låneordninger i Statens pensjonskasse

Lønn og øvrige arbeidsvilkår fremgår etter avtale og med stillingskode 1060 avdelingsdirektør. Det trekkes 2 % pliktig innskudd til Statens pensjonskasse. Søkere som har fast faglig stilling ved UiT gis rett til 12 måneder FoU-termin etter endt åremålsperiode som dekan

Søknaden

Søknaden sendes elektronisk via www.jobbnorge.no, og skal inneholde

- søknadsbrev, CV og referanser
- vitnemål og karakterutskrifter

All dokumentasjon som skal vurderes må være på et skandinavisk språk eller engelsk.

Generelt

Ansettelsen skjer i henhold til regler og vilkår som til enhver tid gjelder for statsansatte, og retningslinjer ved UiT. På våre nettsider finner du mer [informasjon til søkere på stillinger ved UiT](#).

UiT Norges arktiske universitet ser på inkludering og mangfold som en styrke, og har som mål å være en arbeidsgiver som tar i bruk hele potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi ønsker oss

medarbeidere med ulike kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. UiT ønsker kjønnsbalanse i universitetsledelsen.

Personopplysninger som oppgis behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger. Søkere kan be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista, men universitetet kan likevel beslutte at navnet på søkeren skal offentliggjøres. Søkeren vil da bli varslet i forkant av offentliggjøring.

Orienteringssaker

**OS 16/21 Oppfølging av rapporten Livslang læring i nord (Arbo-utvalget)
2021/975**

ORIENTERINGSSAK

 Til:
Universitetsstyret

 Møtedato:
28.05.2021

 Sak:
16/21

Oppfølging av rapporten Livslang læring i nord (Arbo-utvalget)

Bakgrunn

På universitetsstyrets møte i april 2021 ble rapporten *Livslang læring i nord* presentert. Styret diskuterte også hvordan anbefalingene i rapporten skal følges opp og behandles videre ved UiT. I rapporten tas det til ordet for at UiT bør bli et senter for livslang læring. For å lykkes med en slik satsing er det pekt på åtte byggesteiner med tilhørende tiltak, som vist i bildet til høyre. Innenfor alle de overnevnte områdene er UiT nå i gang med en rekke prosesser som vil styrke arbeidet med livslang læring. Samtidig er den en del overordnede spørsmål av mer strategisk art som vil være førende for det videre arbeidet på feltet. Dette dreier seg om overordnet ambisjonsnivå, strategiske retningsvalg, organisering og ressurser. Dette er prioriteringer som det, etter universitetsdirektørens vurdering, er naturlig at det nye styret og den nye universitetsledelsen får mulighet til å avklare, og som til dels også må sees i sammenheng med den nye strategien til UiT. Basert på styrets diskusjon i forrige møte gis det i denne orienteringssaken en status for oppfølgingen på de områdene hvor det allerede er igangsatt tiltak, og en oversikt over hvordan en del av de gjenstående spørsmålene vil bli utredet og avklart.

Tabell 3: Oppsummering av foreslåtte tiltak

Faglig ledelse og undervisningsressurser <ul style="list-style-type: none"> • Utpeke ansvarlige for livslang læring og arbeidslivskontakt ved de enkelte fakultetene og enhetene • Gjennomgå studieportefølje med sikte på økt digitalisering og fleksibilisering • Få bedre oversikt over undervisningsinnsats og tilgjengelige ressurser på instituttene • Foreta nyansettelser og eventuelle frikjøp etter hvert som de eksterne inntektene tillater det • Drive kompetanseutvikling og bevisstgjøring i hele organisasjonen
Pedagogisk-teknologisk utviklingsarbeid <ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle plattformer og digitale læringsressurser • Fremme studentaktive undervisnings- og vurderingsformer • Gi opplæring i bruk av nye medier og hjelpemidler • Bistå fagmiljøene i utviklingen av fleksible og nettbaserte studier
Arbeidslivskontakt <ul style="list-style-type: none"> • Bygge ut kontakten gjennom organiserte praksisperioder, studentoppgaver og mentor- og traineeordninger • Etablere arbeidslivspaneler på alle større institutter • Utvikle flere alumninettverk og alumniaktiviteter knyttet til studieprogrammene • Følge opp den digitale samarbeidsportalen og arbeidet i de nye tematiske RSA
Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> • Oppgradere lokaler og utstyr med tanke på distribuert undervisning • Sørge for god og rask teknisk support • Gjøre det mer egnet å ha kurs og samlingsbaserte studier lagt til campus • Styrke samarbeidet med studiesentrene og DigForsk
Incentivsystemer <ul style="list-style-type: none"> • Gi ekstra betalt til ansatte som i tillegg til øvrige forpliktelser gjør en innsats for EVU og livslang læring • Premiere fagmiljøer og institutter som engasjerer seg i utviklingen av fleksible studier • Foreta en nærmere utredning angående stimuleringsordninger og regel- og avtaleverk
Dedikert pådriver og prosjektutvikler <ul style="list-style-type: none"> • Etablere et synlig kontaktpunkt for eksternt utdanningssamarbeid, fleksible studier og livslang læring • Bygge utdanningspartnerskap med sentrale virksomheter og organisasjoner i Nord-Norge • Drive fram og koordinere nye initiativ internt • Bidra til kvalitetssikring av eksternt finansierte studier
Administrative støttesystemer og prosedyrer <ul style="list-style-type: none"> • Forenkle prosedyrer for å få opprettet eksternt finansierte studietilbud • Utarbeide standardmal og flytskjemaer for hvordan ting skal gjøres • Delegere økonomiansvar til fakultetene • Ha fortløpende opptak til nettbaserte studier der dette er mulig
Profilering og markedsføring <ul style="list-style-type: none"> • Ha oppdaterte hjemmesider med god oversikt over fleksible studietilbud • Drive aktiv markedsføring via sosiale medier, alumninettverk og andre kanaler • Gjøre studiedeltakerne og samarbeidende virksomheter til ambassadører for UiT • Bruke Universitetsmuseet, UB og Nordnorsk vitensenter som arenaer for å fremme livslang læring

Faglig ledelse og undervisningsressurser

 Tabell 3 fra side 30 i rapporten *Livslang læring i nord*

Et av de sentrale punktene i utredningsarbeidet fram mot beslutningssak er å definere hvor i organisasjonen ansvaret for livslang læring skal ligge, og hvilke ressurser, myndighet, forventninger og handlingsrom som skal følge med dette ansvaret. Det vil i løpet av høstsemesteret legges frem en egen styresak hvor forslag til organisering av arbeidet med livslang

læring er utredet nærmere. Både forslagene i rapporten og høringsuttalelsene fra fakultetene vil bli vurdert.

Arbeidet knyttet til rapporten *Timeregnskapet og studentaktive læringsformer* (Finstad-utvalget) skal gjøre det lettere for enhetene å planlegge bruken av, og ha oversikt over, sine faglige ressurser knyttet til alle typer undervisningsarbeid. Dette kan også ha en påvirkning på hvordan planleggingen av EVU og fleksible studier gjennomføres. Universitetsdirektøren har diskutert den videre prosessen om oppfølging av Finstad-utvalget med utvidet ledermøte, og det settes nå ned to arbeidsgrupper. Den ene skal revidere retningslinjene for fordeling av arbeidstid, mens den andre skal vurdere og gi tilrådinger knyttet til verktøy- eller systemstøtte for planlegging og registrering av arbeidstid.

En annen anbefaling som gis i rapporten er en studieporteføljegjennomgang. Dette vurderer universitetsledelsen som svært arbeidskrevende, og det er ikke planlagt en slik prosess på bakgrunn av denne rapporten. Elementene som etterspørres kan eventuelt bli en del av en senere porteføljegjennomgang som også tar for seg andre problemstillinger. Rapporten i seg selv har derimot belyst noen problemstillinger som gjør at enkelte fagmiljø nå på eget initiativ ser over sine emner/program for å vurdere potensialet for fleksibilisering av disse.

Pedagogisk-teknologisk utviklingsarbeid

Pandemien har aktualisert bruken av digitale plattformer for undervisning og vurdering. Studentene rapporterer i Studiebarometeret at læringsutbytte i den digitale undervisningen oppleves dårligere enn ved fysisk undervisning og at det psykisk-sosiale læringsmiljøet lider. En annen utfordring som har blitt tydelig i året som har gått, er at underviser og student må forholde seg til mange ulike digitale plattformer (Zoom, Teams, Wiseflow og Canvas) i tillegg til fagspesifikke applikasjoner. For undervisere er dette særlig krevende siden de ikke bare må ha god teknologisk kompetanse i den praktiske bruken, men også ha kompetanse til å vurdere verktøyenes svakheter og styrker i et pedagogisk perspektiv. Underviser må kunne veksle mellom de ulike verktøyene utfra det læringsutbytte som faglig sett ønskes i den gitte læringssituasjonen. God undervisning og vurdering går derfor hånd i hånd med god forståelse av verktøyenes styrker og svakheter. For å få dette til må Avdeling for IT (ITA) med sin verktøykompetanse, Ressurssenter for undervisning, læring og teknologi (Result) med sin pedagogiske kompetanse og underviserne med sin fagkompetanse samhandle for å sikre studentene gode digitale læringssituasjoner. Som følge av dette har UiT opprettet et tjenesteråd for digital undervisning, hvor medlemmer fra ulike enheter og nivå møtes for å koordinere dette arbeidet.

Result på sin side har planer om å videreutvikle læringsressurser og -plattformer for å øke blant annet undervisernes pedagogisk-teknologiske kompetanse og i løpet av 2021 vil en ny nasjonal digitaliseringsstrategi (2021-2025) supplere UiTs egen strategi. Strategien vil være et viktig bidrag i å koble fag, pedagogikk og teknologi sammen. I tillegg har Strategisk utdanningsutvalg (SUV) nedsatt en arbeidsgruppe som skal gjennomgå hvilke kvaliteter og prinsipper som ligger til grunn for god undervisning og vurdering, hvilke kompetanser underviser må ha for å gi undervisning og vurdering i henhold til disse og hva dette vil kreve av støttefunksjonene ved UiT, med tanke på å yte god støtte til både undervisere og studenter. Arbeidet skal ferdigstilles høst 2021.

UiT jobber også med å videreutvikle digitale verktøy og løsninger for læringsressurser, både ved institusjonen og i samarbeid med resten av sektoren.

Arbeidslivskontakt

UiT har de siste årene gjenopprettet Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), gått inn i de fylkesvise Kompetanseforumene og fortsatt det gode samarbeid med avtagerfeltet - spesielt innen profesjonsutdanningene. Det er opprettet praksisemner på enkelte disiplinutdanninger og samarbeidsavtaler/kontakt med sentrale nordnorske aktører i arbeidslivet m.m. Rapporten peker på denne arbeidslivskontakten som viktig, og både sentrale føringer og universitetsinterne initiativ kommer til å styrke dette arbeidet fremover. En del av det videre utredningsarbeidet må knyttes til ansvarsfordelingen, samspillet og kommunikasjonen mellom de ulike nivåene ved UiT på dette området.

Det er av flere fagmiljø og eksterne aktører etterlyst et mer brukervennlig system for å koble arbeidsliv med studentoppgaver ol. Det ble startet et lokalt arbeid på dette området, men det er nå satt i bero i påvente av at den nasjonale arbeidslivsportalens «versjon 2» skal publiseres på slutten av året. UiT vil da gjøre en vurdering om dette systemet dekker vårt behov, og om det eventuelt må suppleres med en lokal løsning. UiT jobber i tillegg med en nettportal (Samarbeidsportal) som kan være veien inn til UiT for alle typer samarbeid med eksterne aktører. Universitetsdirektøren anslår at dette arbeidet vil slutføres i løpet av juni 2021.

UiT jobbet i flere år med å etablere et digitalt system for alumninettverk. Prosjektet ble aldri realisert blant annet fordi den tekniske løsningen ble utdatert og fordi de ulike enhetene i varierende grad var villige til å dedikere ressurser til å arbeide med aktiviteter for tidligere studenter. Enkelte fagmiljø/institutt drifter i dag sine egne alumninettverk, men universitetsdirektøren har vurdert det som for ressurskrevende å skape et institusjonsomfattende alumninettverk. De teknologiske alumniplattformene er også i stor grad innhentet av den rivende utviklingen av sosiale medier.

Infrastruktur

Det er til enhver tid et høyt prioritert arbeidsområde å sørge for god og rask teknisk support, og å ha oppgraderte lokaler og utstyr tilgjengelig. UiT jobber for tiden med campusutviklingsplaner som har en målsetning om å utvikle *attraktive, tilgjengelige og fleksible campus*, som følger opp intensjonene til rapportens punkter innen infrastruktur. Det er også verd å nevne at Result ser på muligheten for å øke sin kapasitet til å dekke behovet til institusjonen.

Høsten 2020 ble det etablert en løsning for rom tilpasset flercampusundervisning med grupper av studenter på ulike campus og studiesteder. Løsningen er basert på Zoom Rooms og gir studentene en opplevelse av å være til stede med underviser selv om man er lokalisert et annet sted. Løsningen har vært i bruk ved flere av de helsefaglige utdanningene med gode tilbakemeldinger fra både studenter og undervisere.

I ITA har faggruppe for digitalt læringsmiljø styrket den tekniske supporten med egne aksjonsgrupper bestående av studentvakter og ansatte for å sikre rask utrykning. Den økte bruken av digitale verktøy til undervisning, medfører et stadig økende behov for tilrettelegging, rådgivning, veiledning og teknisk støtte. Vi forventer at dette vil vedvare gitt fokuset på digitalisering av undervisning, og faggruppe for digitalt læringsmiljø tilpasser leveranse av tjenester og verktøy for å møte behovet. Dette medfører også at det er svært viktig for faggruppen

å videreføre satsningen på kurs, opplæring og andre tiltak for å heve den digitale kompetansen blant våre ansatte.

Insentivsystemer

UiT har fått tilgang til de andre institusjonenes særavtaler, og vil vurdere om det er noe vi kan lære av disse. Eventuelle forslag til endringer i praksis vil diskuteres med tjenestemannsorganisasjonene.

I høringen, var fakultetene tydelige på at de ønsket insentiver på enhets- eller fagmiljønivå fremfor insentiver på individnivå. Det jobbes med flere interessante forslag på dette området, men de er ikke klare til å presenteres/diskuteres per nå. Arbeidet med insentiver må også sees i sammenheng med oppfølgingen av Finstad-utvalgets rapport, som beskrevet ovenfor.

Dedikert pådriver og prosjektutvikler.

Dette er et punkt som har nær tilknytning til hvordan ledelse og arbeidslivskontakt blir organisert. Punktet er under utredning, og må også sees i sammenheng med overgangen til enhetlig ledelse.

Administrative støttesystemer og prosedyrer

Det jobbes med å se på hvordan økonomiregelverk og budsjettmaler i større grad kan brukes som verktøy til planlegging av eksterntfinansierte utdanninger. Den sentrale kapasiteten og kompetansen til å igangsette, støtte og kvalitetssikre søknader knyttet til nye utdanninger har blitt styrket. UiT har sendt mange gode søknader til DIKU og Kompetanse Norge for finansiering av fleksibiliseringsprosjekter og nye EVU-tilbud, og har fått god uttelling på søknadene som har blitt sendt. Det vurderes om det administrative støtteapparatet skal styrkes ytterligere. Nasjonalt settes det nå i gang et prosjekt for nytt opptakssystem i regi av Unit. Dette prosjektet for nytt helhetlig opptakssystem vil dekke alle typer opptak og nye behov for mer fleksible opptaksløsninger beskrevet i Arbo-rapporten.

Fakultetene har allerede økonomiansvaret i de fleste eksterntfinansierte tilbud. Unntakene gjelder for de rent oppdragsfinansierte (ikke bidrag/studieavgift/statlige anbud), der oppdragsfinansiert utdanning likestilles med oppdragsfinansiert forskning, og må godkjennes av universitetsledelsen.

UiT har søkt DIKU om støtte til å utvikle våre første «automatiserte» fleksible studier, etter modellen til bl.a. Høgskolen Kristiania. Dette vil si nettbaserte studier, der studentene selv bestemmer når de ser undervisningsopptak, fullfører nettbaserte moduler med oppgaver, leverer arbeidskrav og leverer eksamen. De følges naturligvis også opp av faglærere på nett, og kan bestille veiledningstimer. Svar på denne søknaden skal komme før sommeren.

Administrativt EVU-forum har vært under planlegging lenge, men har ikke vært prioritert i koronaperioden. Flere administrative miljø har ønsket dette, og det vil snart være på plass.

Profilering og markedsføring

Planleggingen av en satsning på profilering av våre fleksible tilbud og EVU-tilbud rettet mot «voksne» studenter er i startgroen. Omfanget og oppstarten av disse tilbudene er ikke avklart enda, men det er planlagt å bygge videre på den tjenesten man allerede har og integrere dette arbeidet sterkere med relevant aktivitet i andre seksjoner og i fakultetene.

Andre faktorer i utviklingen av livslang læring ved UiT

På siden av UiTs arbeid med livslang læring skjer det også mye i nasjonal politikk som kan påvirke dette arbeidet. Det er foreslått endringer i egenbetalingsforskriften og UH-loven, det skal legges fram en nasjonal strategi for fleksibel/desentralisert utdanning og det er langt frem stortingsmeldinger om både arbeidslivsrelevans og styring av UH-sektoren. Et eventuelt regjeringsskifte kan også føre til endringer i styringssignaler. Arbeidet med livslang læring kan ikke vente på alle disse prosessene lander, men må være fleksibel og åpen for å ta inn de nye signalene og vedtakene etter hvert som disse kommer.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Heidi Adolfsen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandlere: Sigurd Langseth, Eirik Gjessing Lind

OS 17/21 Rektors muntlige orientering /